



Salary & Benefits Guide

2008-2009



SALARY & BENEFITS GUIDE

2008-2009



INTRODUCTIE

'Geld is een ruilmiddel dat zich onderscheidt van andere ruilmiddelen doordat het de wederdienst die aan de ruilpartner verschuldigd is niet onmiddellijk voldoet maar op grond van algemene en wettelijke erkenning gebruikt kan worden voor verdere ruiltransacties.' *Bron: Wikipedia.*

Kortom: Geld in de vorm van een salaris is en blijft een essentieel middel in ons leven waar we niet zonder kunnen. In advertenties spreekt men vaak van 'een competitief salaris' en een 'marktconform salarispakket'. Wat dit concreet inhoudt hangt af van het bedrijf dat het salaris biedt en de persoon die het accepteert. Of het een bevredigend salaris is kunnen alleen deze twee partijen bepalen. Bedrijven kunnen zich echter wel zoveel mogelijk informeren over de gangbare salarissen voor bepaalde functies en daarbij kan deze gids als een van de bronnen dienen.

Al 60 jaar adviseren financieel uitzend- en detachingsbureau Accountemps en werving en selectiebureau Robert Half Finance & Accounting – als divisies van de internationaal gespecialiseerde arbeidsbemiddelaar Robert Half International – bedrijven op het gebied van salarissen en trends rond recruitment en carrière. Deze Salary Guide geeft informatie over salarissen en trends ten aanzien van beloningspakketten in Nederland. Door de zeer gewaardeerde medewerking van verschillende organisaties (VNSa, IIA-Nederland en VVCM) is deze gids een waardevolle leidraad voor alle financiële professionals en diegenen die verantwoordelijk zijn voor het aannemen van financieel personeel.

INHOUD

In deze gids vindt u salarissen en aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden voor financieel en boekhoudkundig personeel in Nederland. Deze informatie is het resultaat van vele interviews, onderhandelingen en besprekingen door onze eigen medewerkers en een onderzoek onder meer dan 700 financiële professionals.

SALARY GUIDE

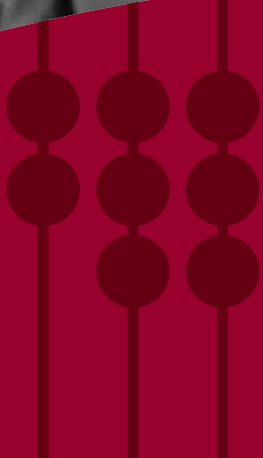
Voor elke functie zijn de salarissen weergegeven op basis van de totale werkervaring binnen finance of accounting. Vanwege de variërende externe factoren – zoals senioriteit, prestatie en training – is het echter niet mogelijk de exacte salarisontwikkeling weer te geven.

De salarissen voor elke functie zijn nationale gemiddelden. Deze kunnen variëren, afhankelijk van de regio en de grootte van het bedrijf. Alle in de gids vermelde salarissen zijn exclusief bonussen en andere (secundaire) arbeidsvoorwaarden.

De salarissen zijn bruto jaarsalarissen. Door het bruto jaarsalaris te delen door 12.96 krijgt u een overzicht van het bruto maandsalaris per functie.

CONTACT

Kijk voor meer informatie over Accountemps en Robert Half Finance & Accounting op onze websites www.accountemps.nl en www.roberthalf.nl of neem contact met ons op via 0800 900 000.



SALARISSEN

FINANCIËLE ADMINISTRATIE

| | 0-2 jaar | 3-5 jaar | 6-9 jaar | 10-15 jaar | > 15 jaar* |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| Data-entry | € 17.500 - 19.500 | € 18.150 - 20.700 | € 20.700 - 25.000 | € 22.000 - 26.000 | |
| A/P Accountant | € 20.700 - 24.600 | € 24.600 - 29.800 | € 28.500 - 32.400 | € 29.800 - 37.500 | |
| A/R Accountant | € 20.700 - 24.600 | € 24.600 - 29.800 | € 28.500 - 32.400 | € 29.800 - 37.500 | |
| Account Assistant | € 25.500 - 27.200 | € 28.500 - 32.400 | € 30.500 - 35.000 | € 35.000 - 42.800 | € 55.000 + |
| General Ledger Accountant | € 38.000 - 43.000 | € 43.000 - 55.000 | € 50.000 - 60.000 | € 50.000 - 60.000 | € 55.000 + |
| Chief Accountant / Accounting Manager | | € 50.000 - 60.000 | € 55.000 - 70.000 | € 55.000 - 75.000 | € 75.000 + |
| Finance Manager | | € 55.000 - 65.000 | € 65.000 - 75.000 | € 75.000 + | |
| Cost Accountant | € 38.000 - 43.000 | € 43.000 - 55.000 | € 50.000 - 60.000 | € 50.000 + | |

CREDIT MANAGEMENT

| | 0-2 jaar | 3-5 jaar | 6-9 jaar | 10-15 jaar | > 15 jaar* |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| Credit Collector | € 19.400 - 24.600 | € 24.600 - 32.400 | € 25.900 - 35.000 | € 29.800 - 36.200 | |
| Credit Controller | € 22.000 - 25.900 | € 25.900 - 36.300 | € 31.100 - 51.800 | € 40.000 - 58.300 | |
| Credit Manager | | € 40.000 - 50.000 | € 55.000 - 75.000 | € 65.000 + | |

PUBLIC PRACTICE ACCOUNTANCY

| | 0-2 jaar | 3-5 jaar | 6-9 jaar | 10-15 jaar | > 15 jaar* |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------|
| Trainee Accountant | € 27.500 - 35.600 | | | | |
| Senior Associate | | € 35.000 - 55.000 | | | |
| Assistant Manager | | € 38.200 - 60.000 | € 50.000 - 75.000 | | |
| (Senior) Manager | | | € 60.000 - 90.000 | € 80.000 - 100.000 | |
| Director | | | | | € 100.000 + |

* Totaal aantal jaren werkervaring in finance

SALARISSEN

| FINANCIËLE FUNCTIES | 0-2 jaar | 3-5 jaar | 6-9 jaar | 10-15 jaar | > 15 jaar* |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------------|
| Business / Financial Analyst | € 35.000 - 45.000 | € 45.000 - 55.000 | € 55.000 - 90.000 | € 90.000 - 100.000 | |
| Financial Planning and Analysis Manager | | € 55.000 - 70.000 | € 70.000 - 97.500 | € 97.500 - 130.000 | |
| Finance & Administration Manager | | € 50.000 - 65.000 | € 65.000 - 75.000 | € 75.000 + | |
| Assistant Controller | € 35.000 - 45.000 | € 45.000 - 55.000 | € 55.000 + | € 70.000 + | |
| Controller | | € 50.000 - 70.000 | € 60.000 - 90.000 | € 90.000 - 130.000 | € 90.000 + |
| Group / Regional / Divisional Controller | | | € 90.000 - 120.000 | € 120.000 - 150.000 | € 120.000 + |
| CFO / Finance Director | | | € 80.000 - 130.000 | € 120.000 - 180.000 | € 150.000 + |
| Internal Auditor | € 35.000 - 45.000 | € 45.000 - 65.000 | € 65.000 - 90.000 | € 80.000 - 100.000 | |
| Head of Internal Audit | | | € 75.000 - 100.000 | € 90.000 - 125.000 | € 115.000 + |

| TAX & TREASURY | 0-2 jaar | 3-5 jaar | 6-9 jaar | 10-15 jaar | > 15 jaar* |
|---------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| VAT Specialist | € 24.600 - 32.400 | € 30.000 - 45.000 | € 40.000 - 75.000 | € 70.000 - 90.000 | |
| Tax Manager | | € 59.600 - 79.000 | € 79.000 - 120.000 | € 100.000 + | |
| Cash Manager | | € 36.000 - 49.200 | € 49.200 - 70.000 | | |
| Treasurer | € 25.900 - 40.000 | € 40.000 - 60.000 | € 58.000 - 75.000 | € 70.000 - 90.000 | |
| Manager Treasury | | | € 60.000 - 90.000 | € 90.000 - 130.000 | € 120.000 + |

| SALARISADMINISTRATIE | 0-2 jaar | 3-5 jaar | 6-9 jaar | 10-15 jaar | > 15 jaar* |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Payroll Administrator | € 22.850 - 28.500 | € 28.500 - 36.000 | € 36.000 - 40.500 | € 40.000 - 45.400 | € 45.400 + |
| Payroll Manager | | € 38.880 - 45.360 | € 45.360 - 60.000 | € 57.000 - 70.000 | € 70.000 + |

* Totaal aantal jaren werkervaring in finance

SALARISSEN

| SHARED SERVICE CENTRES | 0-2 jaar | 3-5 jaar | 6-9 jaar | 10-15 jaar | > 15 jaar* |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A/P A/R Accountant | € 20.700 - 27.000 | € 26.500 - 31.000 | € 31.000 - 34.500 | € 30.500 - 36.200 | |
| A/P A/R Team Leader | € 29.800 - 32.400 | € 31.100 - 40.000 | € 37.500 - 45.000 | € 42.700 - 50.000 | |
| General Ledger Accountant | € 34.500 - 43.000 | € 43.000 - 55.000 | € 50.000 - 60.000 | | |
| General Ledger Team Leader | | € 50.000 - 60.000 | € 60.000 - 75.000 | | |
| Manager Financial Shared Service Center | | € 50.000 - 75.000 | € 75.000 - 95.000 | € 90.000 - 120.000 | € 110.000 + |

* Totaal aantal jaren werkervaring in finance

KIJK OP BELONING

Financiële professionals zijn over het algemeen tevreden met de beloning die zij voor hun werk krijgen. Dat blijkt uit ons onderzoek naar salaris en secundaire voorwaarden. De overgrote meerderheid is er de afgelopen twee jaar qua salaris op vooruitgegaan nog afgezien van de gebruikelijke jaarlijkse indexatie.

BELONING

Of financials hun beloning toereikend vinden, is heel persoonlijk. Het blijkt bijvoorbeeld geen verschil te maken of iemand in de afgelopen jaren een hoger salaris heeft gekregen. Bijna veertig procent van de financials die nu meer verdient is desondanks ontevreden. Ook het soort werk of functie weegt niet noemenswaardig mee. Het pakket secundaire arbeidsvoorwaarden lijkt evenmin van grote invloed op de beleving van het feit of de beloning toereikend is. Onder de financials met een auto van de zaak, bijvoorbeeld, is de groep die tevreden is praktisch even groot als de groep die een betere beloning wenst.

Aan de andere kant zijn er wel verschillende patronen zichtbaar. De hoogte van het salaris speelt bijvoorbeeld wel een rol. Hoe lager dat is, hoe vaker mensen ontevreden zijn. Er is een scheidslijn zichtbaar bij een bruto maandsalaris van 3000 euro. Onder die grens vindt minimaal veertig procent dat tegenover hun werkzaamheden een betere beloning moet staan.

Ook speelt een rol of mensen zelf de ontwikkeling van hun salaris kunnen beïnvloeden. Zodra dit bespreekbaar is en medewerkers het gevoel hebben dat zij persoonlijk invloed kunnen uitoefenen op de hoogte ervan, neemt de tevredenheid toe. Verder is het type organisatie een factor die meetelt. De minste onvrede is er onder medewerkers van familiebedrijven en non-profit organisaties, terwijl bij de overheid bijna de helft van de financials de beloning ontoereikend vindt.

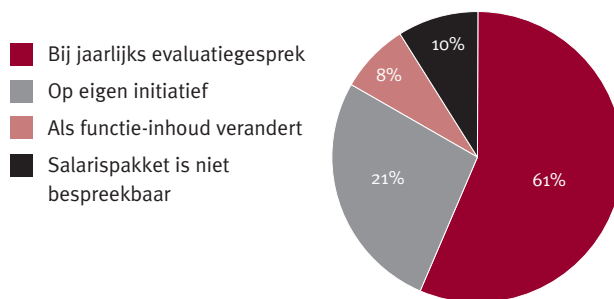
Een betere beloning vormt voor een aanzienlijk deel van de financials een reden om van baan te veranderen. Dertig procent geeft aan om deze reden al eens naar een andere werkgever te zijn overgestapt.

SALARISGESPREKKEN

Een jaarlijks evaluatiegesprek is het geijkte moment om het salaris met de werkgever te bespreken, vindt het grootste deel van de financials. Ruim een vijfde kan daarnaast zelf het initiatief tot een dergelijk gesprek nemen. Een derde moment waarop het salaris ter sprake kan komen, is als de inhoud van een functie verandert. Meer dan tien procent is van mening dat hun salarispakket niet bespreekbaar is. Met name vrouwelijke financials in de lagere salarisgroepen geven aan dat hier geen ruimte voor is.

Vrouwen zijn ook minder vaak dan mannen van mening dat zij persoonlijk invloed kunnen uitoefenen op de ontwikkeling van hun salaris. Van de vrouwelijke financials is veertig procent overtuigd van hun eigen rol hierbij. Van de mannen dicht meer dan de helft zichzelf invloed toe.

WANNEER IS SALARIS BESPREEKBAAR?



KIJK OP BELONING

GEWENSTE SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De beloning bestaat uit meer dan salaris alleen. Voor een goede beoordeling is het noodzakelijk de secundaire arbeidsvoorwaarden mee te wegen. De vraag is dan welke secundaire voorwaarden onder financials het meest in trek zijn. Met stip bovenaan staan de bonus en de auto van de zaak. Op gepaste afstand volgen extra vakantiedagen, flexibele werktijden, een vergoeding voor opleiding en studie en reiskostenvergoeding. Ook collectief pensioen is in trek bij een groot aantal financials. Aan kinderopvang of een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering is veel minder behoefte. Voor een telefoon of PDA van de zaak geldt dat ook.

Hoe sterk financials hechten aan een bonus of een auto van de zaak blijkt tevens uit het feit dat zij met deze voorwaarden te verleiden zijn tot een andere baan. Ook voor een dertiende maand of een beter salaris in het algemeen zijn zij bereid zo'n overstap te maken. Een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen op dit punt is te zien bij kinderopvang. Vrouwen noemen dit aanzienlijk vaker een reden om van werkgever te wisselen dan mannen. Aan flexibele werktijden en de mogelijkheid tot thuiswerken hechten zij eveneens sterker.

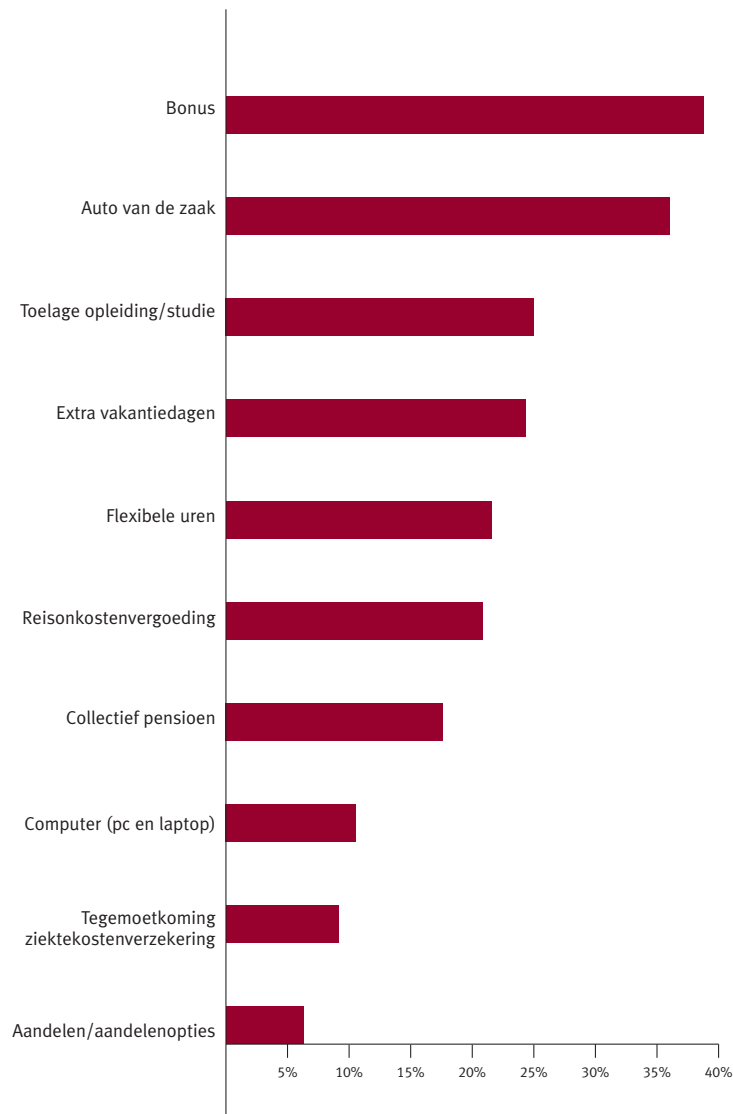
SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE PRAKTIJK

Bonus en auto van de zaak zijn favoriet als secundaire arbeidsvoorwaarden. In de praktijk kan lang niet iedere financiële professional hier aanspraak op maken. Bij nog niet de helft maakt een bonus deel uit van het beloningspakket. De groep die recht heeft op een auto van de zaak is met vijftien procent nog veel kleiner. De meest voorkomende secundaire arbeidsvoorwaarde is de reiskostenvergoeding, gevolgd door het collectief pensioen en de bonus.

Informatie Salarisonderzoek

Accountemps en Robert Half hebben in het najaar van 2008 een salarisonderzoek uitgevoerd onder meer dan 700 finance professionals. Middels een online vragenlijst heeft er een enquête plaatsgevonden met betrekking tot hun salaris, de secundaire arbeidsvoorwaarden en de tevredenheid ten aanzien daarvan.

GEWENSTE ARBEIDSVOORWAARDEN



GLOBAL FINANCIAL EMPLOYMENT MONITOR

In 2008 is voor het tweede jaar de 'Global Financial Employment Monitor' gehouden. Dit internationale onderzoek is ontwikkeld om arbeidsmarktrends in de financiële sector te kunnen volgen. Het afgelopen jaar is het onderzoek gehouden in 20 landen: Australië, België, Brazilië, Canada, Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Hong Kong, Ierland, Italië, Japan, Luxemburg, Nederland, Nieuw-Zeeland, Singapore, Spanje, Tsjechië, Verenigde Arabische Emiraten, Verenigde Staten en Zwitserland. Meer dan 4.000 Human Resources en Finance Managers namen deel aan het onderzoek.

AANHOUDEND PERSONEELSTEKORT

Ondanks de onzekere economische situatie sinds eind 2008 is de vraag naar personeel even groot gebleven. Bedrijven hebben nog steeds moeite om goed personeel aan te trekken. Vooral accounting en financieel management blijven moeizame gebieden.

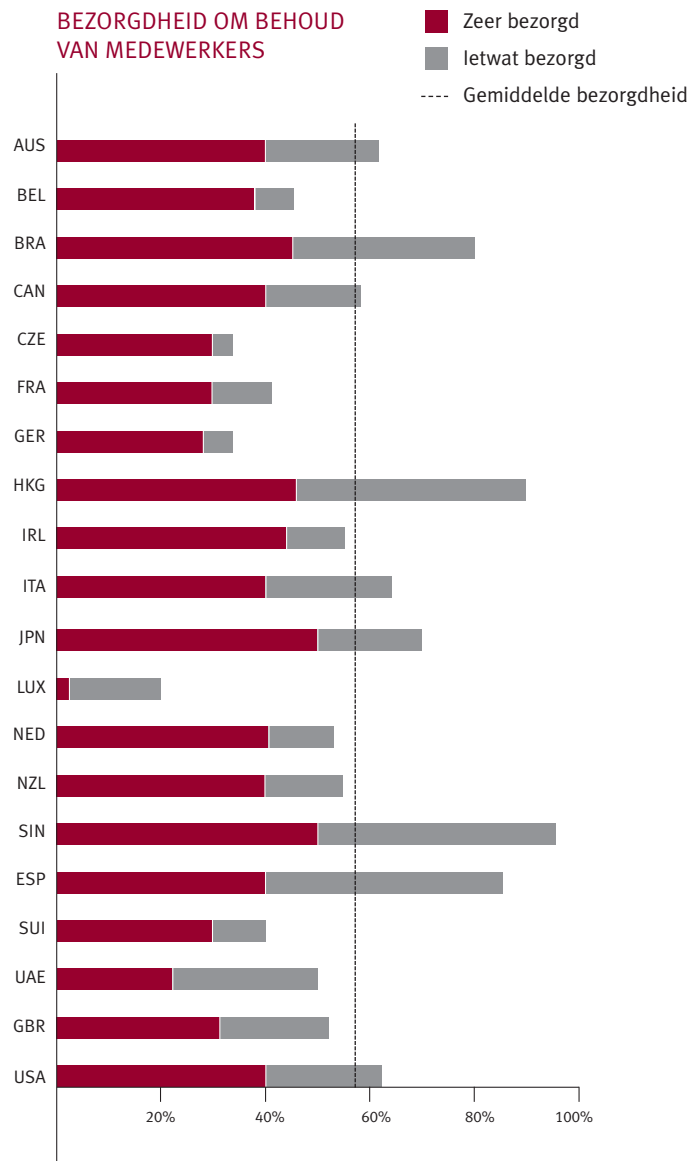
GENERATIES

Bij het aantrekken van nieuw personeel ligt de focus voor veel bedrijven momenteel bij de generaties X (geboren tussen 1965 en 1980) en generatie Y (1980 - 1999). Generatie X wordt beschouwd als een generatie die makkelijk aan te trekken maar moeilijk te behouden is. Voor generatie Y geldt het omgekeerde. De branding, het gebruik maken van het eigen (bedrijfs)merk wordt een steeds belangrijker middel om goed personeel aan te trekken. Vooral generatie Y vindt het karakter en de identiteit van een bedrijf van essentieel belang. Zij laten zich minder leiden door het salarispakket of andere materiële zaken. De babyboomers (1946 – 1964) zijn gehecht aan status en hebben graag een coachende rol. De inhoud en verantwoordelijkheden die bij een functie horen, moeten voor hen in balans zijn met het bijbehorende salarispakket.

BEHOUDEN PERSONEEL

Zoals reeds in 2008 het geval was, blijft speciale aandacht uitgaan naar het behouden van het eigen personeel. Uit de Global Financial Employment Monitor blijkt dat bedrijven zich nu zelfs meer zorgen maken om het behouden van medewerkers dan in 2007. De uitdaging voor 2009 is om – ondanks een wellicht moeizame economie – als bedrijf toch te blijven investeren in carrièremogelijkheden, trainingen en het beloningspakket.

BEZORGDEHEID OM BEHOUD VAN MEDEWERKERS



OVER ROBERT HALF

Accountemps en Robert Half Finance & Accounting zijn beiden gespecialiseerde divisies van het Amerikaanse bedrijf Robert Half. Accountemps plaatst boekhoudkundige en financiële medewerkers op uitzend- en detachingsbasis. Robert Half Finance & Accounting is gespecialiseerd in de bemiddeling van vaste financiële specialisten. Met meer dan 360 vestigingen in Noord en Zuid-Amerika, Europa en de Azië Pacific regio beschikken Accountemps en Robert Half Finance & Accounting over een uitgebreid internationaal netwerk. In Nederland zijn de kantoren gevestigd in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam en Utrecht.
www.accountemps.nl en www.roberthalf.nl.

Om onze klanten en kandidaten te informeren over de huidige marktsituatie doen Accountemps en Robert Half Finance & Accounting op regelmatige basis arbeidsmarktonderzoeken. Bij deze onderzoeken wordt gekeken naar allerlei arbeidsmarktgerelateerde onderwerpen zowel in binnen- als in buitenland. Onderwerpen die reeds behandeld zijn in 2008 zijn o.a.: generaties op de werkvloer, de finance professional van vandaag, het aantrekken en behouden van talent, internationale werkervaring, interim management, flexibele werktijden, diversiteit en interviewproces.

OVER PARTNERS

VNSa

De Vereniging van Nederlandse Salarisadministrateurs bestaat sinds 1993 en streeft ernaar het complexe vakgebied toegankelijker te maken en erkenning van de salarisadministrateur als vakspecialist op de kaart te zetten. De VNSa heeft ruim 900 leden, een eigen website en een verenigingspagina in een vakblad voor de loon- en salarisadministrateur.

www.vnsa.nl

IIA

Het Instituut van Internal Auditors Nederland is een affiliate van de wereldwijde organisatie IIA Inc, met ruim 160.000 leden (waarvan 2400 in Nederland) en heeft als missie om het beroep en vak "internal audit" in Nederland te ondersteunen, ontwikkelen en promoten. Zij ondersteunen daarvoor internal auditors, management en andere belanghebbenden bij een succesvolle invulling van de internal auditfunctie.

www.iaa.nl

VVCM

De Vereniging voor Credit Management is in 1990 opgericht met als doelstelling het ontwikkelen en ondersteunen van credit management, het bevorderen van de vakkennis en het behartigen van de belangen van de beoefenaars. De VVCM heeft inmiddels ruim 950 leden een eigen magazine en website en organiseert daarnaast ook credit management-gerelateerde opleidingen en regelmatig bijeenkomsten.

www.vvcm.nl





MORE THAN 360 OFFICES WORLDWIDE HAMMERSMITH HAMBURG ANTWERP MUMBAI PHOENIX
BRUSSELS KINGSTON BAKERSFIELD GENOA LYON NEW YORK OAKLAND SAN JOSE LOS ANGELES DUBLIN DENVER
TAMPA FRANKFURT CORAL GABLES ORLANDO STUTTGART RIO DE JANEIRO MUNICH WIESBADEN TURIN TOKYO
MIAMI NEW ORLEANS HONOLULU SAN FRANCISCO PORTLAND LILLE DAVENPORT NANTES LIEGE OAKBROOK
OVERLAND PARK LUXEMBOURG COLUMBIA LOUISVILLE ATLANTA LIVERPOOL MILTON KEYNES LONDON NOTTINGHAM
BERLIN RICHMOND SAN DIEGO BALTIMORE BRAINTREE PARIS CAMBRIDGE SPRINGFIELD BOSTON MELBOURNE
CHAPEL HILL SYRACUSE CHARLOTTE HONG KONG MANCHESTER GHENT MADRID COLUMBUS ROME MEMPHIS
EINDHOVEN CHICAGO MILAN LANCASTER PHILADELPHIA PRAGUE PITTSBURGH PROVIDENCE CHARLESTON ZURICH
VANCOUVER RICHMOND SEATTLE TACOMA MIDDLETON SALT LAKE CITY MILWAUKEE SYDNEY BRISBANE
BURLINGTON SINGAPORE DALLAS OTTAWA MONTREAL TORONTO DUBAI EL PASO NORTH YORK WASHINGTON
ROTTERDAM UTRECHT AUCKLAND SAN ANTONIO GLASGOW MANCHESTER SAO PAULO BRISTOL EDINBURGH
CARDIFF LEEDS SOUTHAMPTON AMSTERDAM WATFORD WINDSOR BIRMINGHAM VINCENNES DUSSELDORF



Accountemps®



Robert Half®

Finance & Accounting