



NIGEL WRIGHT 
RECRUITMENT

nigel wright recruitment
salarisonderzoek consumentengoederensector 2012





nigel wright recruitment

salarisonderzoek consumentengoederensector 2012



Met genoegen presenteren wij u de resultaten van het door Nigel Wright Recruitment uitgevoerde salarisonderzoek binnen de consumentengoederensector in Europa, dat is samengesteld om u inzicht te bieden in de salarissen van professionals in deze sector.

Nigel Wright Recruitment heeft een sterke reputatie opgebouwd binnen de consumentengoederensector in heel Europa door het leveren van recruitmentservices van een zeer hoge kwaliteit die is gefundeerd op onze kennis van de industrie. Wij vinden het belangrijk om u relevante, nuttige en voornamelijk bruikbare informatie te blijven leveren in een toegankelijk formaat.

Dit overzicht is samengesteld uit de antwoorden van meer dan 2.500 respondenten die onze online vragenlijst hebben ingevuld in het laatste kwartaal van 2011/2012, evenals uit gegevens van onze eigen uitgebreide database van kandidaten. Het onderzoek is een dwarsdoorsnede van respondenten met het volgende profiel:

- Locatie: Verenigd Koninkrijk (22%), Denemarken (22%), Zweden (13%), Nederland (11%), België (11%), Noorwegen (11%), Frankrijk (10%). Het overzicht bevat ook salarisgegevens van Spanje, Duitsland, Zwitserland en Italië.
- Subsectoren: FMCG, Duurzame consumentengoederen, Media en Digitaal, Utilities, E-commerce en technologie, Retail, Financieel en Vastgoed, Toerisme en Vrije tijd, Gezondheidszorg en Farmacie.
- Mannen 73%, vrouwen 27%.
- Gemiddelde leeftijd: 40.

- 96% van de respondenten werkt in een full-time dienstverband.
- 86% van de respondenten heeft een hbo-opleiding of hoger.
- 24% werkt minder dan een jaar in zijn/haar huidige positie; 39% tussen de één en drie jaar, 18% tussen de drie en vijf jaar en 19% langer dan vijf jaar.

Het eerste deel van de onderzoekssamenvatting richt zich op enkele algemene punten, zoals de mate van tevredenheid, werktijden en de motivatie van respondenten om van baan te veranderen. Dit wordt gevolgd door discipline-specifieke analyses van de salarissen, evenals door een gedeelte gewijd aan professionals op executive niveau.

Voor meer informatie of om uw recruitmentwensen te bespreken neem contact met ons op via het nummer +31 (0) 20 333 2188 en u wordt direct doorverbonden met een consultant die is gespecialiseerd in uw regio/vakgebied. Voor meer informatie over onze dienstverlening kunt u terecht op www.nigelwright.com.



nigel wright recruitment

inhoud



1. Niet-monetaire indicatoren			
1.1 Gemiddeld aantal gewerkte uren per land	5		
1.2 Werktevredenheid per functieniveau	6		
1.3 Werktevredenheid per discipline	7		
1.4 Werktevredenheid per land/regio	8		
1.5 Factoren die van invloed zijn op de verandering van banen	9		
1.6 Factoren die van invloed zijn op de verandering van banen per land/regio	10		
1.7 Methodes die gebruikt zijn bij het zoeken naar een nieuwe baan	11		
1.8 Methodes die gebruikt zijn bij het zoeken naar een nieuwe baan per land/regio	12		
2. Salarissen, bonussen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden			
2.1 Gemiddeld percentage aan salarisverhoging ontvangen en verwacht per niveau	13		
2.2 Gemiddeld percentage aan salarisverhoging ontvangen en verwacht per discipline	14		
2.3 Gemiddeld percentage aan salarisverhoging ontvangen en verwacht per land/regio	15		
2.4 Belang van secundaire arbeidsvoorwaarden als onderdeel van een beloningspakket	16		
2.5 Belang van secundaire arbeidsvoorwaarden als onderdeel van een beloningspakket per geslacht	17		
2.6 Belang van secundaire arbeidsvoorwaarden als onderdeel van een beloningspakket per land/regio	18		
3. Bonussen, secundaire arbeidsvoorwaarden en vaardigen op Executive niveau			
3.1 Bonusregeling en secundaire arbeidsvoorwaarden op Executive niveau per land/regio	19		
3.2 Tekort aan Executive vaardigheden per land/regio	20		
3.3 Kwaliteiten die nodig zijn om succesvol te zijn op Executive niveau per land/regio	21		
4. Analyse van de salarissen per discipline			
4.1 Executive	22		
4.2 Marketing	23		
4.3 Sales	24		
4.4 Operations	25		
5. Contactinformatie			26



1. niet-monetaire indicatoren

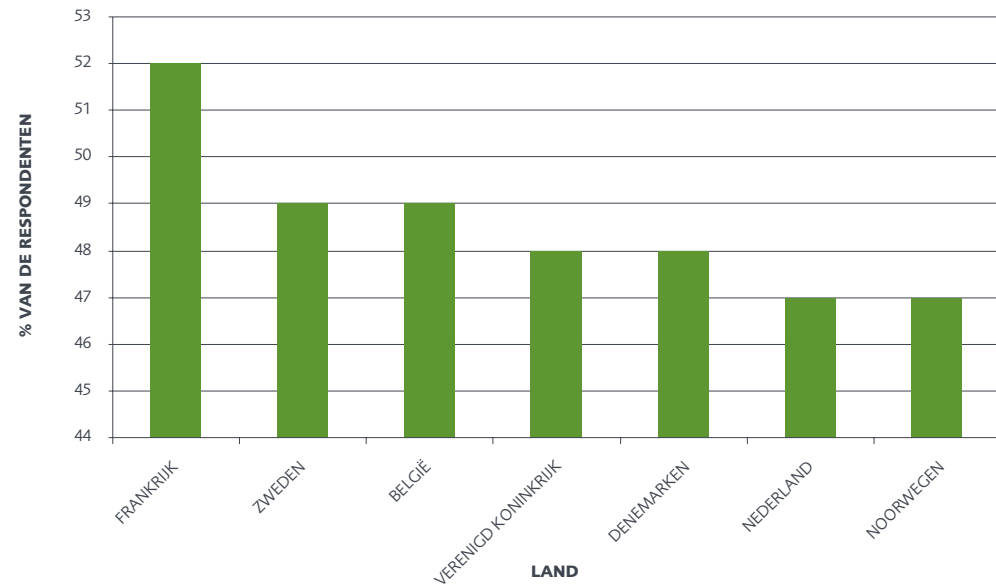
1.1 gemiddeld aantal gewerkte uren per week



Dit deel geeft informatie weer van respondenten uit alle disciplines en niveaus van de consumentengoederensector, over hun werkuren, de mate van voldoening die zij uit hun werk halen en de factoren die voor hen van invloed zijn op hun motivatie om van baan te veranderen.

Gemiddeld werken de respondenten 48,5 uur per week. 48% van de respondenten werkt tussen de 41-50 uur per week en 26% werkt tussen de 51-60 uur per week.

1.1 – GEMIDDELD AANTAL GEWERKTE UREN PER WEEK





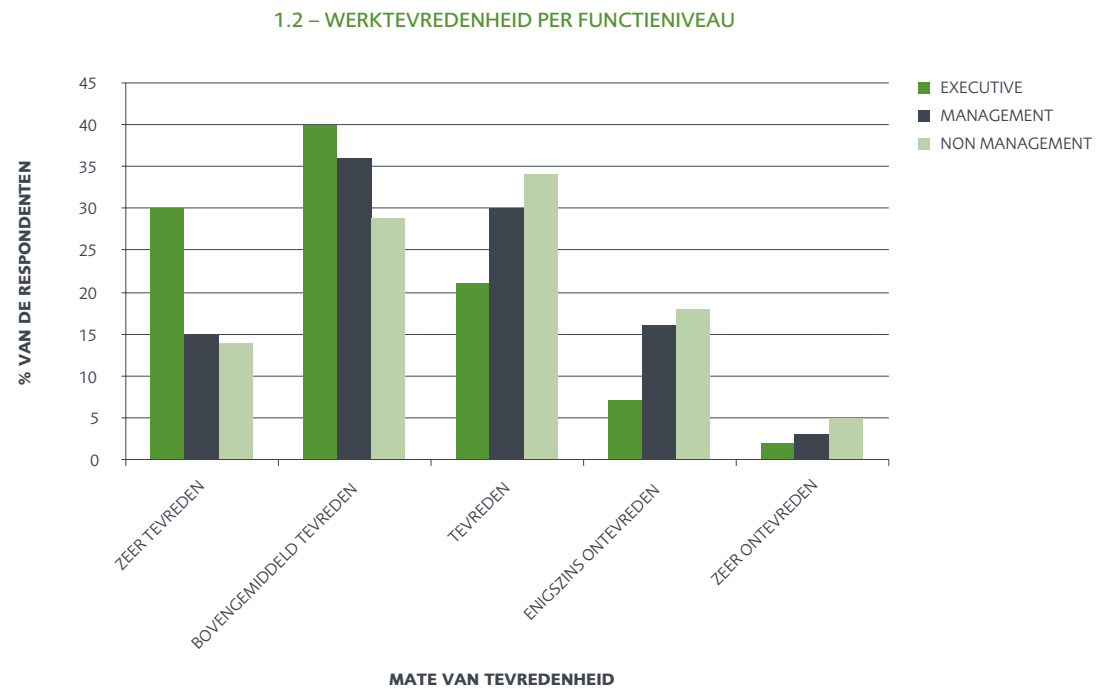
1.2 werktevredenheid per functieniveau



De respondenten is gevraagd om hun werktevredenheid te beoordelen aan de hand van de volgende vijf-punten schaal:

- 1 = Zeer ontevreden
- 2 = Enigszins ontevreden
- 3 = Tevreden
- 4 = Bovengemiddeld tevreden
- 5 = Zeer tevreden

Deze resultaten laten tamelijk tevreden werknemers in de consumentengoederensector zien. Hoewel er verschillen bestaan in de mate van tevredenheid van de respondenten beoordeelde meer dan 70% van de respondenten op ieder niveau zichzelf als tevreden of zeer tevreden. Dit is bemoedigend voor zowel HR professionals als managers. De uitdaging is dan ook om uit te vinden waarom de overige 20-30% ontevreden is en wat er gedaan kan worden om dit te veranderen, terwijl de mate van tevredenheid van de rest van de werknemers gewaarborgd wordt.

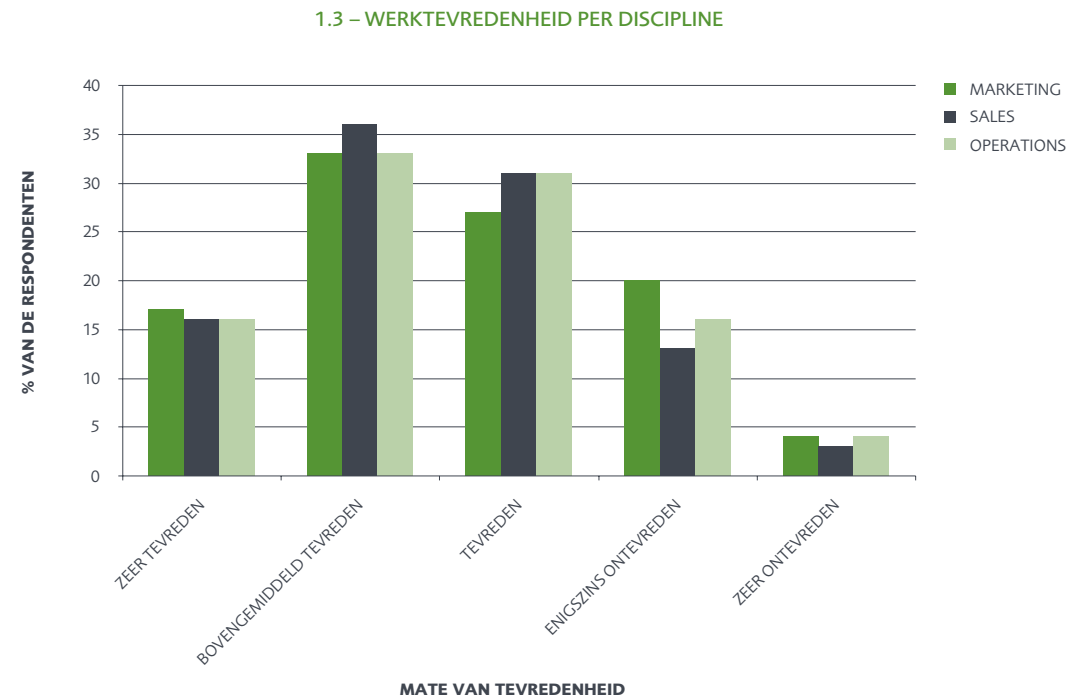




1.3 werktevredenheid per discipline



Interessant genoeg lijken de respondenten die binnen sales en operations werken gelijke niveaus van tevredenheid te hebben, met 83% en 80% respectievelijk beoordelen zij zichzelf als tevreden tot zeer tevreden in hun werk. Marketing respondenten zijn iets minder tevreden, met 77% die zichzelf als tevreden en hoger beoordeelt.



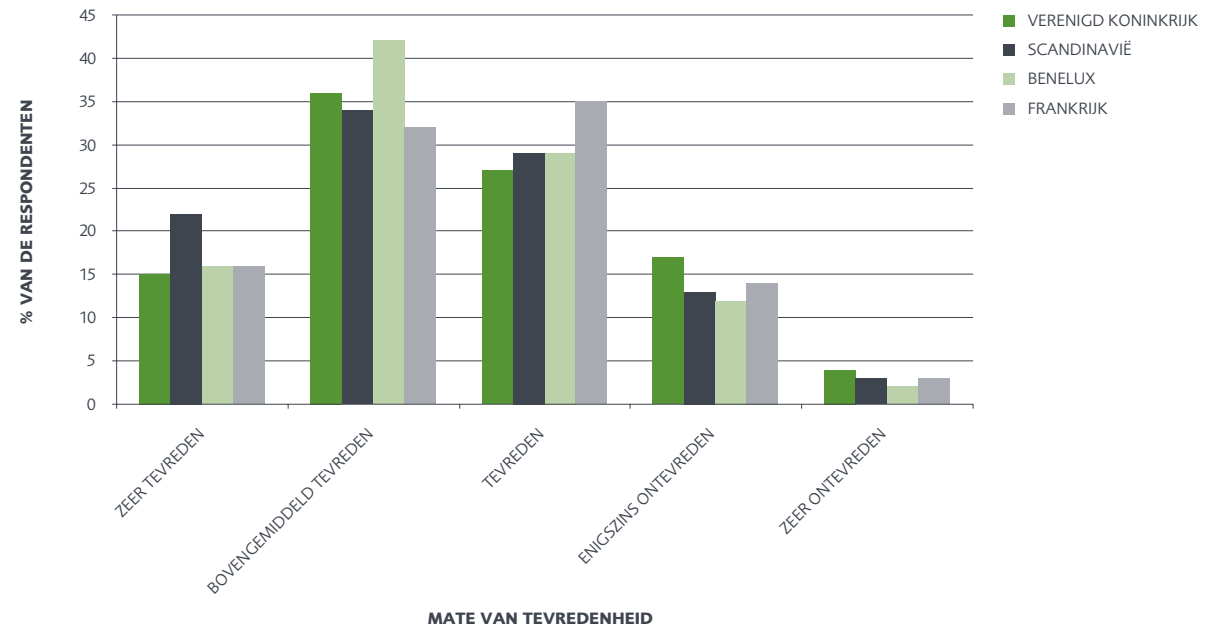


1.4 werktevredenheid per land/regio



De respondenten die in de Benelux en Scandinavië werken zijn meer tevreden in hun huidige functie dan de respondenten die in het Verenigd Koninkrijk of Frankrijk werken. 87% van de werknemers in de Benelux en 85% in Scandinavië waren ten minste tevreden in hun werk vergeleken met 83% in Frankrijk en 78% in het Verenigd Koninkrijk. Noren (89%) de meest tevreden werknemers bleek uit ons onderzoek.

1.4 – WERKTEVREDENHEID PER LAND/REGIO

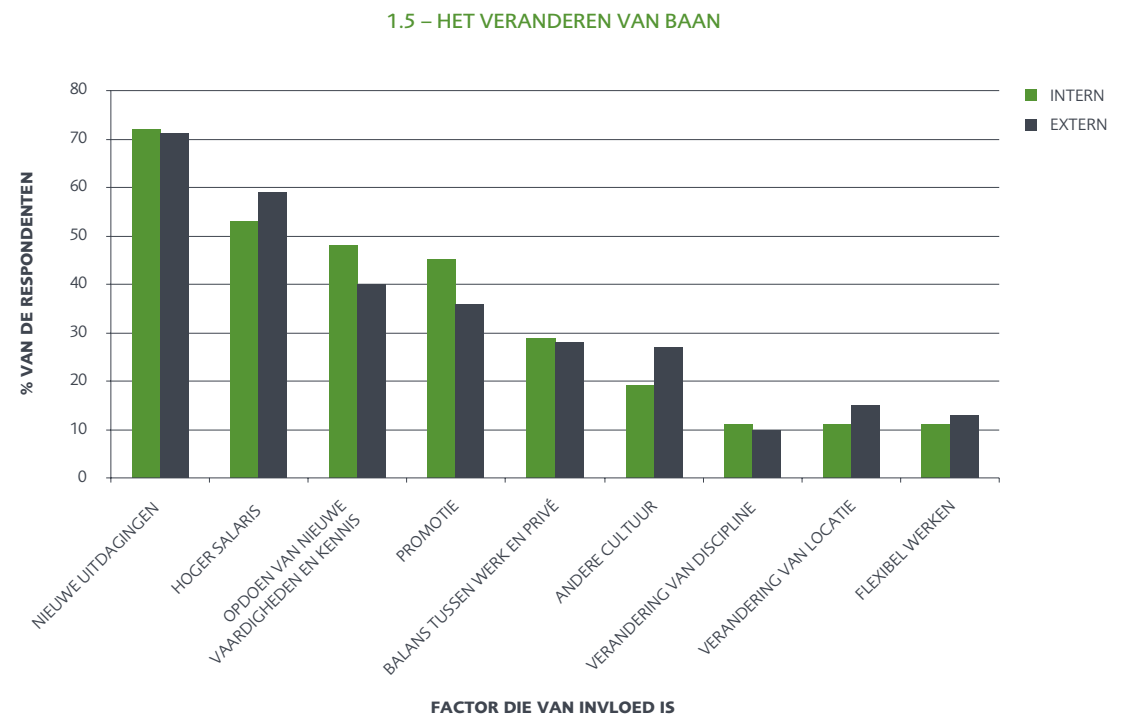




1.5 het veranderen van baan – factoren die van invloed zijn op de verandering van baan, intern of extern



De respondenten is gevraagd om de top drie van factoren te selecteren die hen zou motiveren om van baan te veranderen, zowel binnen hun huidige bedrijf (intern) als in een andere organisatie (extern). In de consumentengoederensector zijn, hoewel geld belangrijk is, de kansen om nieuwe vaardigheden op te doen en nieuwe uitdagingen te ervaren ook overtuigende factoren voor werknemers om een nieuwe stap te zetten.

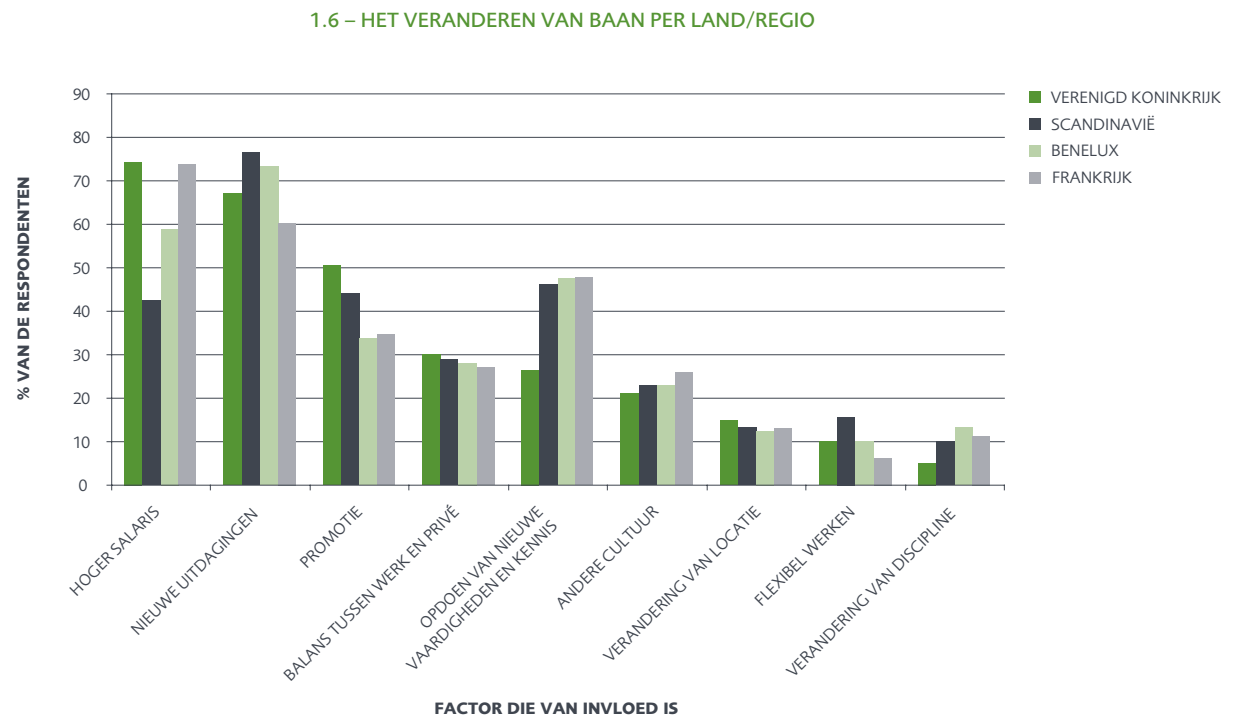




1.6 het veranderen van baan per land/regio (interne en externe factoren gecombineerd)



Het is interessant om te zien hoe het salaris niet wordt gezien als het belangrijkste door werknemers in de Scandinavische of Benelux-regio's. De werknemers in het Verenigd Koninkrijk en in Frankrijk zien dit wel als het belangrijkste punt. Europeanen in andere landen lijken de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden op te doen bij het wisselen van baan belangrijker te vinden dan werknemers in het Verenigd Koninkrijk. In het Verenigd Koninkrijk ligt meer de nadruk op vooruitgang door middel van promotie.





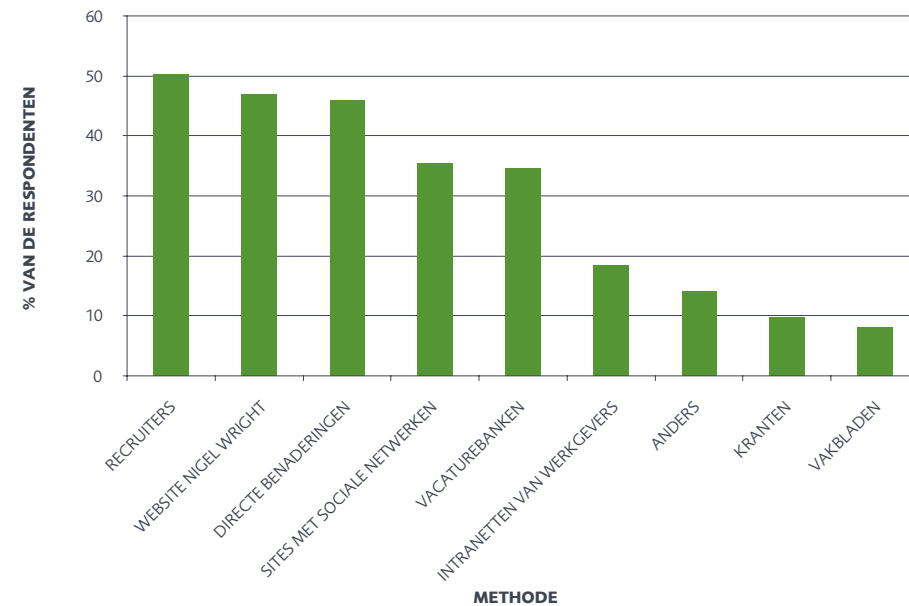
1.7 methodes die gebruikt zijn bij het zoeken naar een nieuwe baan



De respondenten is gevraagd om alle methodes te selecteren die zij zouden gebruiken bij het zoeken naar een nieuwe baan. Omdat de onderzochte respondenten voornamelijk mensen waren die al bekend zijn bij Nigel Wright Recruitment, is het geen verrassing dat onze website in de top drie van methodes staat.

De belangrijkste boodschap die we uit deze resultaten kunnen halen is echter dat, hoewel sociale netwerken nu een integraal onderdeel van het zoeken naar een nieuwe baan zijn, de kandidaten die in de consumentensectoren werken nog steeds veel waarde hechten aan de service die zij ontvangen van recruitmentbedrijven. De kandidaten zijn tegenwoordig meer pro-actief en toch rekenen ze nog steeds op de carrière adviezen en introducties die zij ontvangen van recruitmentsspecialisten.

1.7 – METHODES DIE GEBRUIKT ZIJN BIJ HET ZOEKEN NAAR EEN NIEUWE BAAN



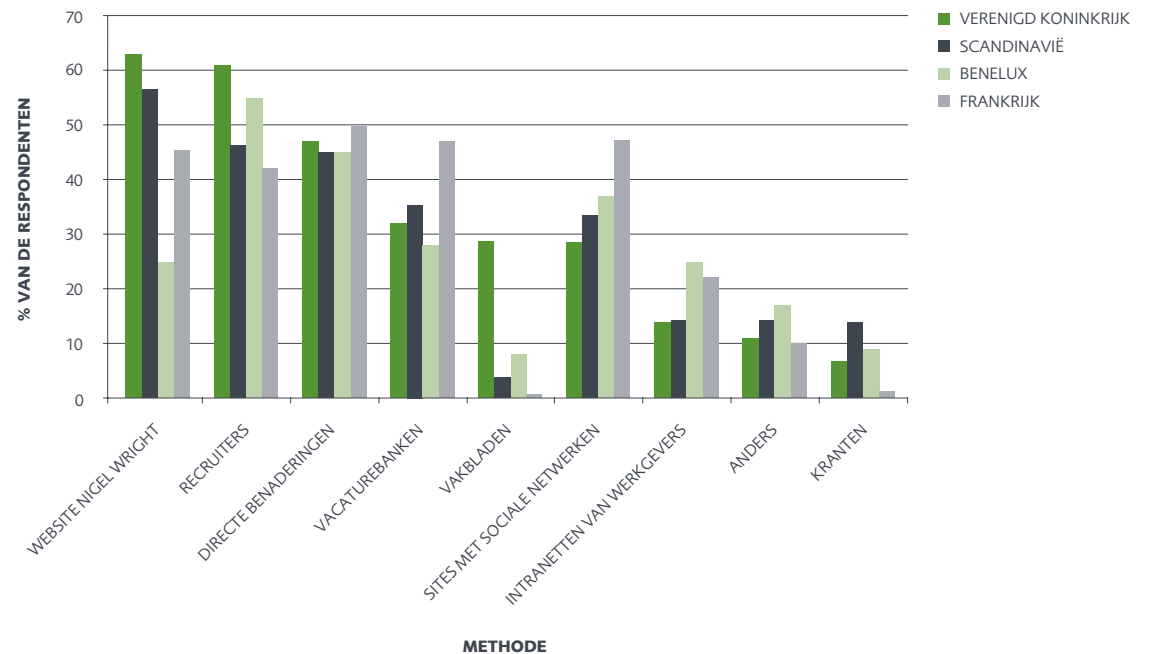


1.8 methodes die gebruikt zijn bij het zoeken naar een nieuwe baan per land/regio



Het is interessant om de culturele verschillen in de methoden door werkzoekenden uit verschillende landen te zien. De Fransen, bijvoorbeeld, blijken meer waarde te hechten aan het gebruik van online kanalen, zoals vacaturesites en social networking sites. Viadeo blijkt bijzonder populair zijn. In het Verenigd Koninkrijk hechten werknemers in de consumentengoederensector, ondanks het toenemende belang van sociale netwerken voor werkzoekenden, veel waarde aan vakbladen als The Grocer en Food Manufacturer bij het zoeken naar nieuwe kansen.

1.8 – METHODES DIE GEBRUIKT ZIJN BIJ HET ZOEKEN NAAR EEN NIEUWE BAAN PER LAND/REGIO





2. salarissen, bonussen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden

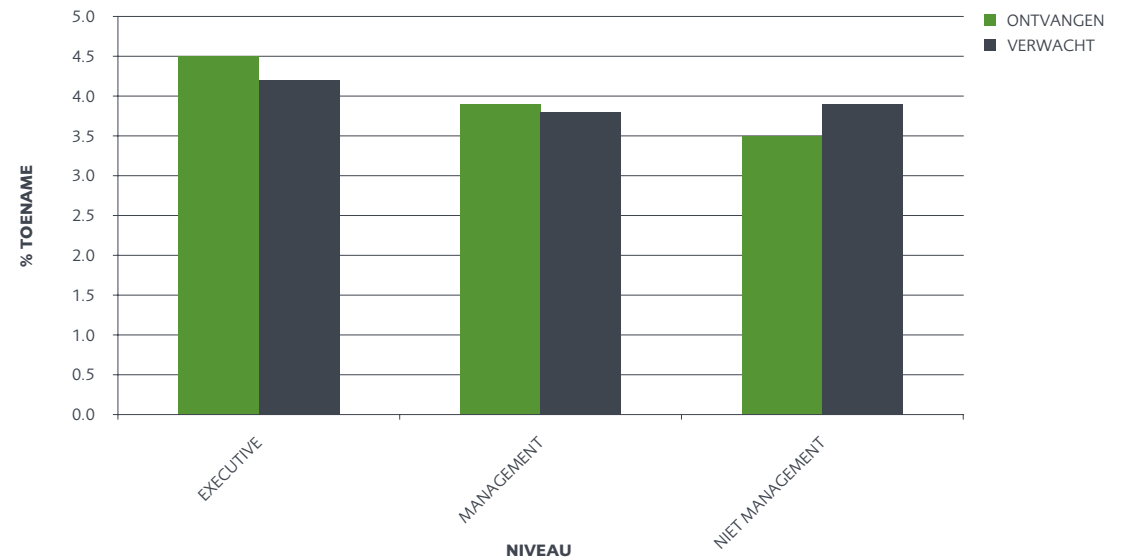
2.1 gemiddeld percentage aan salarisverhoging ontvangen en verwacht per niveau



Dit gedeelte bevat informatie over de salarissen, bonussen en secundaire arbeidsvoorwaarden van de respondenten uit alle disciplines en niveaus binnen de consumentengoederensector.

Als onderdeel van hun laatste salarisherziening ontvingen de respondenten gemiddeld een stijging van 4%. Over het algemeen verwachten de respondenten hetzelfde in hun volgende salarisherziening.

2.1 – GEMIDDELD PERCENTAGE AAN SALARISVERHOOGING ONTVANGEN EN VERWACHT PER NIVEAU



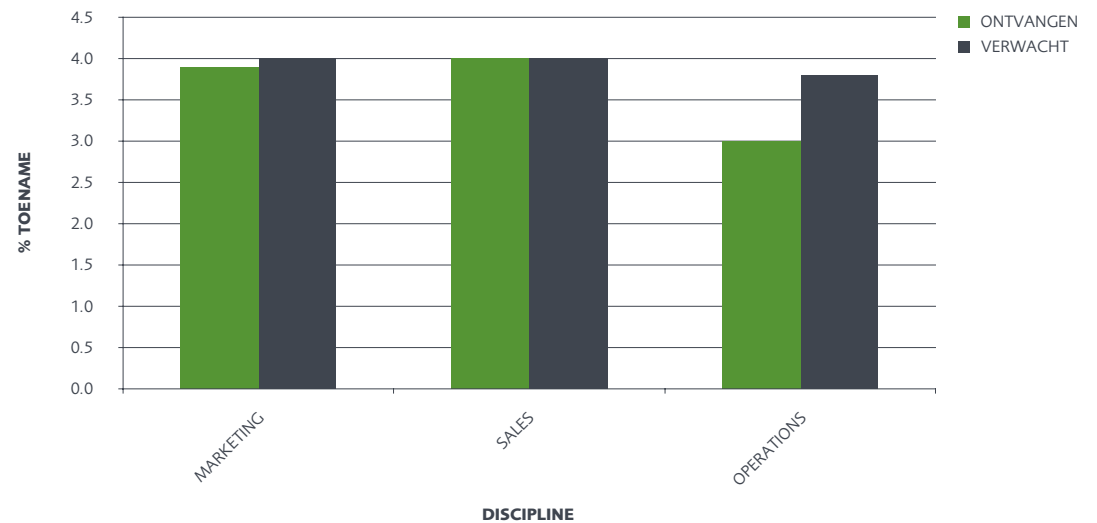


2.2 gemiddeld percentage aan salarisverhoging ontvangen en verwacht per discipline



Wanneer we kijken naar salarisverhoging per discipline, zien we dat werknemers in operationsfuncties over het algemeen lager scoren dan werknemers in de sales en marketing.

2.2 – GEMIDDELD PERCENTAGE AAN SALARISVERHOOGING ONTVANGEN EN VERWACHT PER DISCIPLINE



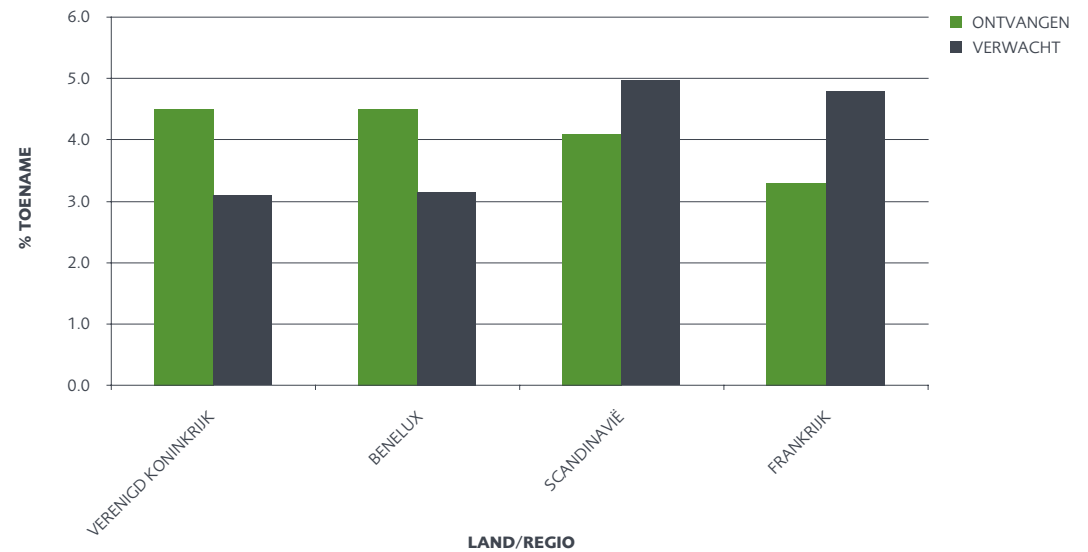


2.3 gemiddeld percentage aan salarisverhoging ontvangen en verwacht per land/regio



Hoewel werknemers in het Verenigd Koninkrijk en de Benelux vorig jaar gemiddeld iets meer salarisverhoging kregen dan werknemers in Frankrijk en Scandinavië, zijn deze laatste werknemers optimistischer over de salarisverhogingen die zij dit jaar zullen ontvangen. Belgen (4,6%) ontvingen vorig jaar de meeste salarisverhoging, terwijl de Noren (5,7%) dit jaar de meeste salarisverhoging verwachten.

2.3 – GEMIDDELD PERCENTAGE AAN SALARISVERHOOGING ONTVANGEN EN VERWACHT PER LAND/REGIO



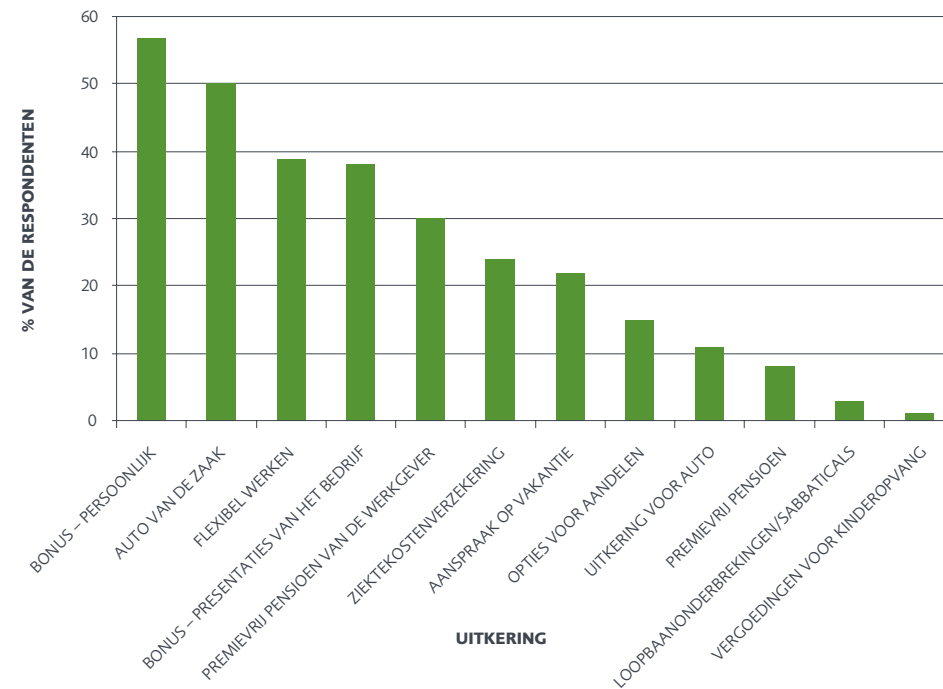


2.4 belang van secundaire arbeidsvoorwaarden als onderdeel van een beloningspakket



De respondenten is gevraagd om hun top drie voorkeuren voor secundaire arbeidsvoorwaarden en bonussen te geven. Het is misschien geen verrassing dat de werknemers in heel Europa, gemiddeld genomen, een persoonlijke bonus het meest waarderen. Het is echter interessant op te merken dat flexibel werken als net zo belangrijk als een prestatiebonus en als iets belangrijker dan een pensioen wordt beschouwd.

2.4 – BELANG VAN SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN ALS ONDERDEEL VAN EEN BELONINGSPAKKET



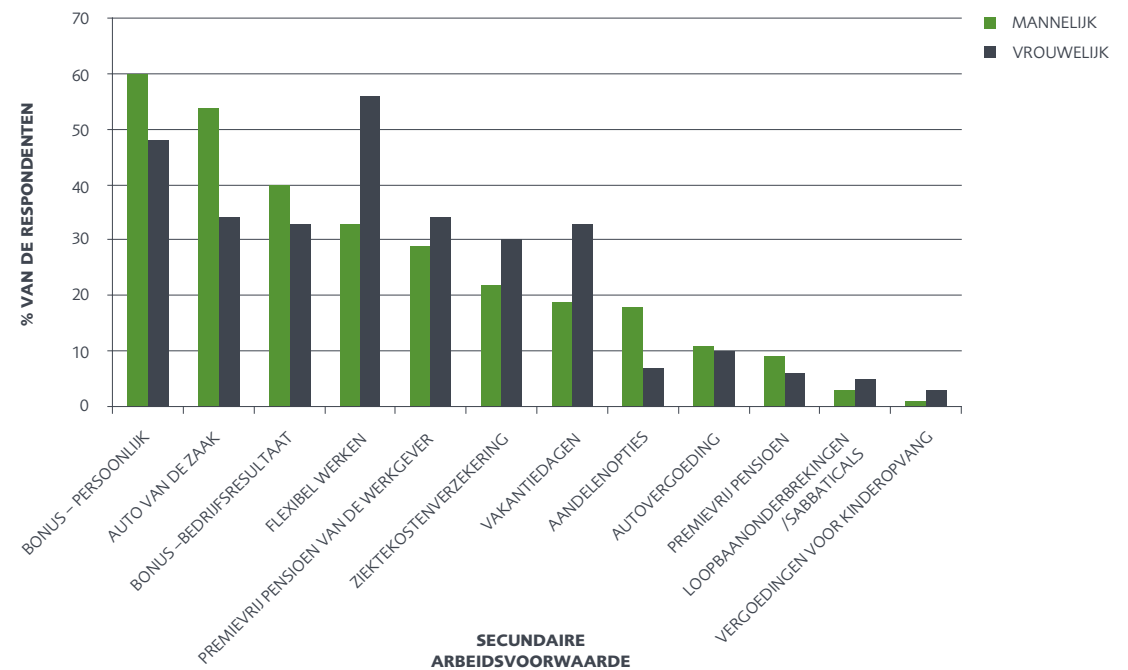


2.5 belang van secundaire arbeidsvoorwaarden als onderdeel van een beloningspakket per geslacht



Mannen hebben de neiging om bonussen, aandelenopties en een auto van de zaak als belangrijke factoren in hun totale pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden te zien, terwijl vrouwen meer waarde hechten aan flexibele werktijden en vakanties in hun algemene uitkeringspakket.

2.5 – BELANG VAN SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN ALS ONDERDEEL VAN EEN BELONINGSPAKKET PER GESLACHT



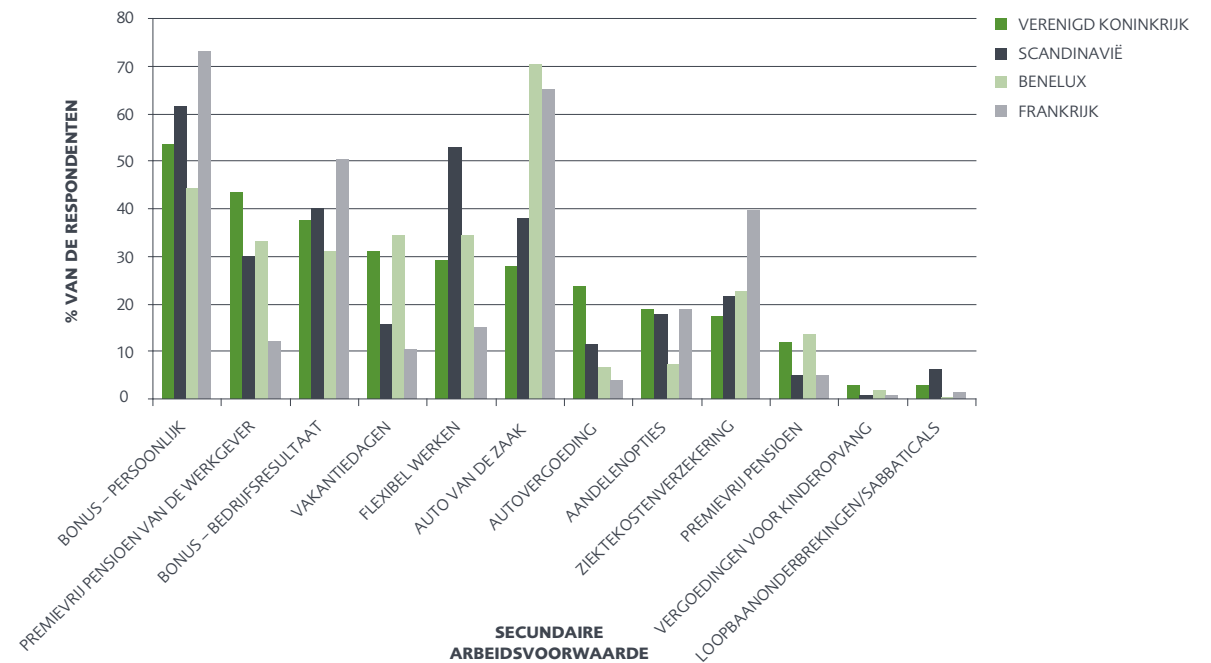


2.6 belang van secundaire arbeidsvoorwaarden als onderdeel van een beloningspakket per land/regio



Deze tabel wijst op de verschillen in de voorkeuren voor secundaire arbeidsvoorwaarden van werknemers in de verschillende regio's. Terwijl een persoonlijke bonus in de top drie van alle regio's stond, zijn flexibele werktijden belangrijker voor werknemers in Scandinavië en is een auto van de zaak een belangrijke factor voor de werknemers in Frankrijk en de Benelux.

2.6 – BELANG VAN SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN ALS ONDERDEEL VAN EEN BELONINGSPAKKET PER LAND/REGIO





3. bonussen, secundaire arbeidsvoorwaarden en vaardigheden op executive niveau

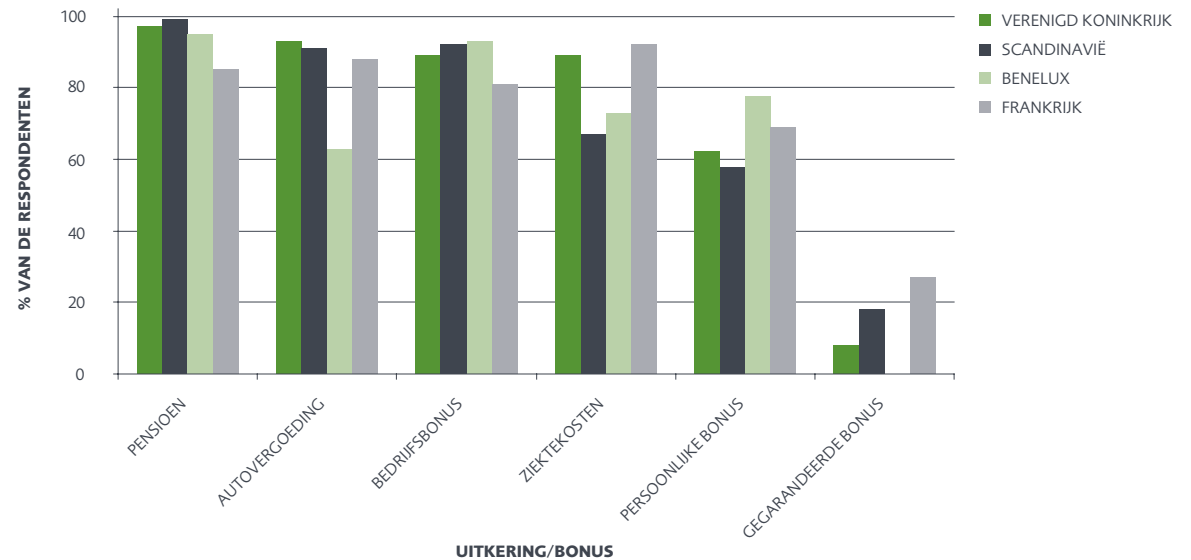
3.1 bonusregeling en secundaire arbeidsvoorwaarden op executive niveau per land/regio



Dit gedeelte bevat informatie over de bonussen, overige secundaire arbeidsvoorwaarden en vaardigheden van respondenten die op executive niveau in de consumentengoederensector werken.

Bij 94% van de ondervraagde managers vormen secundaire arbeidsvoorwaarden een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket. De meest voorkomende zijn een pensioen (94%), een bedrijfsbonus (89%) en een autovergoeding (84%).

3.1 – BONUSREGELING EN SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN OP EXECUTIVE NIVEAU PER LAND/REGIO

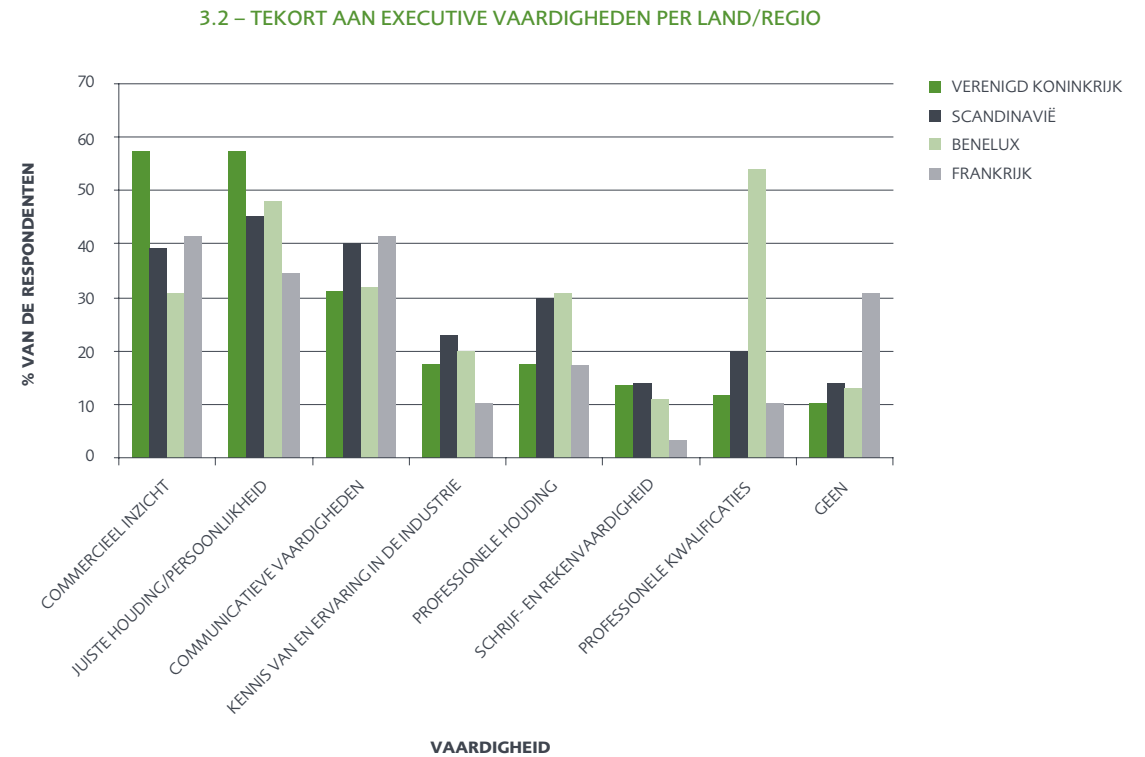




3.2 tekort aan executive vaardigheden per land/regio



De respondenten is gevraagd om vaardigheden te kiezen waarvan zij denken dat die ontbreken op het executive niveau binnen hun sector. Uiteindelijk werden over alle regio's de juiste houding en persoonlijkheid (46%), het commercieel inzicht (40%) en de communicatieve vaardigheden (37%) het meest gekozen.



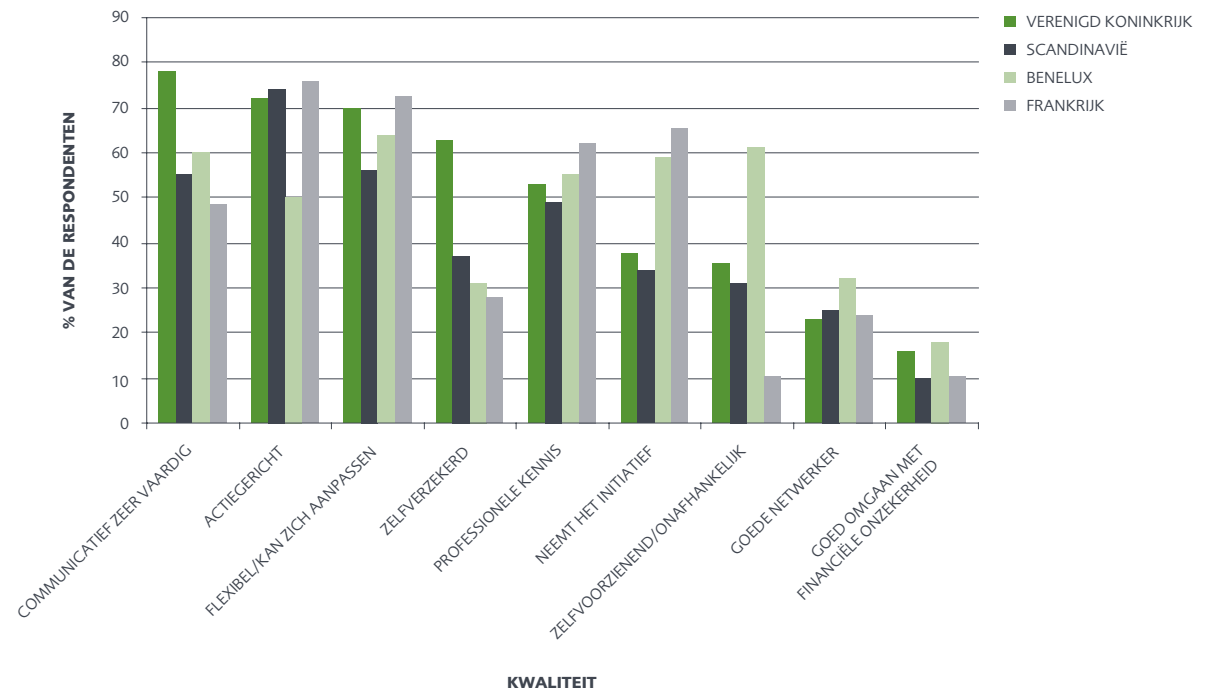


3.3 kwaliteiten die nodig zijn om succesvol te zijn op executive niveau per land/regio



Opnieuw is de respondenten gevraagd om de kwaliteiten die zij het meest belangrijk vinden voor werknemers op executive niveau in de consumentensectoren te selecteren. Het belangrijkste waren actiegerichtheid (67%) en flexibiliteit (62%), gevolgd door communicatief erg vaardig (59%).

3.3 – KWALITEITEN DIE NODIG ZIJN OM SUCCESVOL TE ZIJN OP EXECUTIVE NIVEAU PER LAND/REGIO





4. analyse van de salarissen per discipline

4.1 executive



Het salarisoverzicht van Nigel Wright Recruitment is gebaseerd op gegevens uit onze database en het overzicht wordt aangevuld met informatie die we hebben verzameld aan de hand van dit onderzoek. We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat de gegevens die we weergeven juist zijn. Het is echter wel belangrijk om te weten dat salarissen kunnen variëren, afhankelijk van de bedrijfsgrootte, branche en de beschikbaarheid van kandidaten in een bepaalde discipline.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
CEO	150,000	500,000	200,000	200,000	450,000	300,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Managing Director	90,000	300,000	160,000	150,000	300,000	200,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Commercial Director	90,000	220,000	120,000	100,000	250,000	150,000	750,000	1,300,000	1,020,000	800,000	1,200,000	1,000,000	700,000	1,200,000	900,000
Marketing Director	80,000	180,000	110,000	100,000	250,000	165,000	720,000	1,200,000	900,000	500,000	1,200,000	1,000,000	660,000	1,500,000	950,000
Sales Director	80,000	180,000	110,000	80,000	150,000	110,000	750,000	1,300,000	1,000,000	650,000	1,200,000	1,000,000	600,000	1,500,000	900,000
Operations Director	80,000	180,000	110,000	110,000	250,000	160,000	800,000	1,100,000	950,000	800,000	1,200,000	1,000,000	-	-	-
Supply Chain Director	80,000	180,000	100,000	120,000	250,000	180,000	840,000	1,400,000	980,000	900,000	1,200,000	1,000,000	800,000	2,000,000	1,200,000
Procurement Director	70,000	150,000	100,000	100,000	200,000	150,000	720,000	1,200,000	950,000	750,000	1,100,000	850,000	600,000	800,000	700,000
National Account Director	70,000	120,000	100,000	80,000	120,000	100,000	-	-	-	750,000	1,000,000	850,000	-	-	-
Engineering Director	70,000	120,000	95,000	120,000	250,000	180,000	-	-	-	600,000	1,000,000	800,000	-	-	-
Technical Director	70,000	120,000	90,000	80,000	150,000	100,000	900,000	1,200,000	1,100,000	600,000	1,000,000	750,000	900,000	1,000,000	950,000

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
CEO	225,000	325,000	275,000	225,000	325,000	275,000	-	-	-	180,000	300,000	250,000	-	-	-
Managing Director	175,000	220,000	197,500	160,000	220,000	190,000	100,000	300,000	210,000	150,000	250,000	200,000	125,000	200,000	150,000
Commercial Director	125,000	175,000	150,000	110,000	160,000	135,000	90,000	170,000	145,000	150,000	200,000	180,000	100,000	170,000	135,000
Marketing Director	110,000	150,000	130,000	100,000	160,000	130,000	80,000	150,000	120,000	150,000	200,000	180,000	80,000	100,000	90,000
Sales Director	100,000	130,000	115,000	100,000	155,000	127,500	70,000	180,000	140,000	150,000	200,000	170,000	75,000	90,000	85,000
Operations Director	100,000	160,000	130,000	80,000	140,000	110,000	70,000	180,000	130,000	180,000	250,000	200,000	60,000	130,000	90,000
Supply Chain Director	98,000	150,000	124,000	75,000	125,000	100,000	90,000	160,000	135,000	150,000	250,000	200,000	75,000	90,000	85,000
Procurement Director	95,000	150,000	122,500	75,000	130,000	102,500	80,000	140,000	120,000	150,000	200,000	180,000	60,000	90,000	80,000
National Account Director	100,000	145,000	122,500	50,000	85,000	70,000	80,000	160,000	130,000	120,000	180,000	150,000	65,000	85,000	75,000
Engineering Director	90,000	120,000	105,000	80,000	120,000	100,000	-	-	-	150,000	200,000	170,000	60,000	90,000	75,000
Technical Director	100,000	180,000	140,000	100,000	160,000	130,000	80,000	120,000	110,000	150,000	200,000	180,000	60,000	80,000	70,000



4.2 marketing



Het salarisoverzicht van Nigel Wright Recruitment is gebaseerd op gegevens uit onze database en het overzicht wordt aangevuld met informatie die we hebben verzameld aan de hand van dit onderzoek. We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat de gegevens die we weergeven juist zijn. Het is echter wel belangrijk om te weten dat salarissen kunnen variëren, afhankelijk van de bedrijfsgrootte, branche en de beschikbaarheid van kandidaten in een bepaalde discipline.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Marketing Manager	40,000	90,000	55,000	75,000	110,000	90,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marketing Manager	30,000	70,000	50,000	60,000	90,000	75,000	500,000	800,000	650,000	400,000	800,000	650,000	528,000	900,000	660,000
Trade Marketing Manager	30,000	70,000	45,000	60,000	80,000	70,000	460,000	780,000	620,000	500,000	700,000	600,000	312,000	696,000	492,000
Senior Brand Manager	30,000	60,000	45,000	80,000	130,000	100,000	450,000	660,000	550,000	500,000	800,000	650,000	400,000	732,000	624,000
Senior Product Manager	30,000	50,000	45,000	65,000	90,000	80,000	450,000	660,000	550,000	500,000	700,000	600,000	500,000	700,000	612,000
Brand Manager	30,000	50,000	40,000	55,000	85,000	75,000	400,000	550,000	480,000	400,000	700,000	550,000	372,000	720,000	540,000
Product Manager	30,000	50,000	40,000	45,000	65,000	55,000	400,000	580,000	490,000	500,000	650,000	550,000	324,000	660,000	492,000
Digital Marketing Manager	30,000	50,000	40,000	50,000	70,000	60,000	400,000	660,000	540,000	500,000	700,000	600,000	480,000	780,000	600,000
Assistant Brand Manager	30,000	40,000	35,000	35,000	50,000	45,000	336,000	408,000	384,000	400,000	550,000	500,000	-	-	-
Assistant Product Manager	25,000	35,000	30,000	35,000	50,000	45,000	336,000	408,000	384,000	400,000	550,000	500,000	-	-	-

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Marketing Manager	80,000	120,000	100,000	80,000	120,000	100,000	70,000	130,000	105,000	-	-	-	65,000	90,000	75,000
Marketing Manager	60,000	90,000	75,000	60,000	90,000	75,000	55,000	100,000	85,000	110,000	150,000	130,000	60,000	80,000	70,000
Trade Marketing Manager	50,000	92,000	71,000	50,000	92,000	71,000	55,000	80,000	60,000	100,000	140,000	130,000	50,000	70,000	60,000
Senior Brand Manager	50,000	90,000	70,000	50,000	90,000	70,000	60,000	110,000	80,000	80,000	140,000	125,000	50,000	80,000	65,000
Senior Product Manager	50,000	70,000	60,000	50,000	70,000	60,000	40,000	80,000	70,000	95,000	150,000	140,000	45,000	65,000	60,000
Brand Manager	40,000	70,000	55,000	45,000	70,000	57,500	60,000	80,000	70,000	75,000	120,000	100,000	45,000	65,000	55,000
Product Manager	40,000	65,000	52,500	40,000	65,000	52,500	45,000	80,000	65,000	80,000	120,000	105,000	40,000	60,000	50,000
Digital Marketing Manager	55,000	100,000	77,500	55,000	100,000	77,500	47,000	75,000	65,000	-	-	-	-	-	-
Assistant Brand Manager	30,000	40,000	35,000	20,000	50,000	40,000	25,000	40,000	35,000	70,000	90,000	80,000	20,000	30,000	25,000
Assistant Product Manager	30,000	40,000	35,000	20,000	50,000	40,000	25,000	40,000	35,000	70,000	90,000	80,000	20,000	30,000	25,000



4.3 sales



Het salarisoverzicht van Nigel Wright Recruitment is gebaseerd op gegevens uit onze database en het overzicht wordt aangevuld met informatie die we hebben verzameld aan de hand van dit onderzoek. We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat de gegevens die we weergeven juist zijn. Het is echter wel belangrijk om te weten dat salarissen kunnen variëren, afhankelijk van de bedrijfsgrootte, branche en de beschikbaarheid van kandidaten in een bepaalde discipline.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Sales Manager	40,000	90,000	55,000	70,000	90,000	75,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sales Manager	30,000	80,000	50,000	45,000	70,000	55,000	450,000	900,000	630,000	300,000	1,000,000	650,000	480,000	1,080,000	744,000
Business Development Manager	40,000	70,000	50,000	40,000	70,000	65,000	480,000	900,000	600,000	500,000	800,000	600,000	500,000	900,000	600,000
Regional Sales Manager	30,000	70,000	45,000	50,000	70,000	60,000	400,000	550,000	500,000	500,000	700,000	600,000	400,000	780,000	600,000
National Account Manager	30,000	60,000	45,000	60,000	90,000	75,000	450,000	700,000	600,000	600,000	800,000	700,000	500,000	700,000	650,000
Category Manager	30,000	60,000	45,000	40,000	60,000	55,000	540,000	780,000	600,000	400,000	900,000	650,000	300,000	780,000	540,000
Key Account Manager	30,000	50,000	40,000	40,000	60,000	55,000	400,000	760,000	600,000	450,000	900,000	700,000	420,000	768,000	576,000
Field Sales Manager	30,000	50,000	40,000	30,000	50,000	40,000	480,000	700,000	600,000	400,000	700,000	550,000	396,000	780,000	504,000
Area Sales Manager	30,000	40,000	35,000	40,000	70,000	60,000	400,000	700,000	450,000	450,000	600,000	500,000	500,000	804,000	672,000
Ecommerce Manager	30,000	40,000	35,000	45,000	65,000	55,000	430,000	840,000	500,000	500,000	700,000	600,000	420,000	840,000	600,000
Account Manager	30,000	40,000	35,000	40,000	60,000	55,000	348,000	660,000	480,000	300,000	600,000	500,000	300,000	500,000	400,000
Junior Account Manager	20,000	35,000	30,000	30,000	40,000	35,000	380,000	456,000	432,000	300,000	500,000	400,000	–	–	–

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Sales Manager	80,000	117,000	98,500	80,000	117,000	98,500	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sales Manager	70,000	100,000	85,000	70,000	100,000	85,000	–	–	–	100,000	150,000	125,000	40,000	100,000	70,000
Business Development Manager	65,000	100,000	82,500	65,000	100,000	82,500	50,000	80,000	60,000	95,000	150,000	125,000	40,000	90,000	60,000
Regional Sales Manager	40,000	70,000	55,000	40,000	70,000	55,000	–	–	–	100,000	150,000	120,000	30,000	50,000	40,000
National Account Manager	70,000	90,000	80,000	70,000	90,000	80,000	80,000	130,000	95,000	90,000	120,000	100,000	60,000	90,000	75,000
Category Manager	60,000	80,000	70,000	60,000	80,000	70,000	40,000	70,000	55,000	85,000	135,000	110,000	40,000	70,000	60,000
Key Account Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	40,000	90,000	75,000	90,000	140,000	120,000	35,000	80,000	55,000
Field Sales Manager	60,000	90,000	75,000	50,000	75,000	62,000	60,000	90,000	72,000	100,000	150,000	125,000	30,000	50,000	40,000
Area Sales Manager	50,000	70,000	55,000	40,000	100,000	60,000	40,000	60,000	50,000	85,000	120,000	95,000	35,000	50,000	45,000
Ecommerce Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	35,000	70,000	58,000	–	–	–	–	–	–
Account Manager	45,000	70,000	42,500	45,000	70,000	42,500	50,000	70,000	60,000	75,000	100,000	95,000	40,000	60,000	50,000
Junior Account Manager	25,000	35,000	30,000	30,000	50,000	40,000	–	–	–	75,000	100,000	95,000	25,000	35,000	30,000



4.4 operations



Het salarisoverzicht van Nigel Wright Recruitment is gebaseerd op gegevens uit onze database en het overzicht wordt aangevuld met informatie die we hebben verzameld aan de hand van dit onderzoek. We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat de gegevens die we weergeven juist zijn. Het is echter wel belangrijk om te weten dat salarissen kunnen variëren, afhankelijk van de bedrijfsgrootte, branche en de beschikbaarheid van kandidaten in een bepaalde discipline.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Operations Manager	60,000	80,000	70,000	50,000	80,000	65,000	600,000	900,000	760,000	400,000	1,000,000	800,000	450,000	850,000	650,000
Engineering Manager	50,000	70,000	55,000	60,000	90,000	75,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Production Manager	40,000	70,000	50,000	50,000	70,000	65,000	600,000	840,000	680,000	600,000	800,000	700,000	600,000	1,200,000	900,000
Supply Chain Manager	40,000	60,000	45,000	60,000	90,000	70,000	450,000	870,000	684,000	500,000	700,000	600,000	500,000	1,000,000	750,000
Quality Manager	40,000	60,000	45,000	50,000	75,000	60,000	480,000	630,000	516,000	500,000	750,000	600,000	300,000	700,000	500,000
Maintenance Manager	40,000	60,000	45,000	45,000	60,000	50,000	-	-	-	400,000	600,000	500,000	420,000	720,000	516,000
Logistics Manager	30,000	50,000	40,000	50,000	75,000	60,000	500,000	840,000	660,000	400,000	600,000	500,000	400,000	900,000	625,000
Shift Manager	30,000	50,000	45,000	40,000	60,000	50,000	-	-	-	350,000	550,000	450,000	324,000	629,000	498,000
Senior Buyer	30,000	50,000	40,000	60,000	100,000	75,000	510,000	680,000	540,000	550,000	800,000	600,000	468,000	732,000	624,000
Buyer	30,000	50,000	35,000	40,000	60,000	50,000	420,000	520,000	504,000	550,000	650,000	550,000	344,000	600,000	456,000

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Operations Manager	80,000	110,000	80,000	80,000	110,000	95,000	50,000	90,000	65,000	100,000	150,000	135,000	40,000	130,000	80,000
Engineering Manager	70,000	100,000	60,000	70,000	100,000	85,000	50,000	80,000	60,000	100,000	135,000	120,000	40,000	130,000	80,000
Production Manager	70,000	90,000	65,000	70,000	90,000	80,000	50,000	90,000	65,000	90,000	110,000	100,000	-	-	-
Supply Chain Manager	75,000	100,000	80,000	75,000	100,000	87,500	60,000	110,000	80,000	100,000	150,000	130,000	-	-	-
Quality Manager	65,000	90,000	77,500	65,000	90,000	77,500	50,000	80,000	65,000	90,000	140,000	120,000	-	-	-
Maintenance Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	-	-	-	90,000	140,000	120,000	-	-	-
Logistics Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	60,000	90,000	75,000	90,000	140,000	120,000	-	-	-
Shift Manager	45,000	70,000	57,500	45,000	70,000	57,500	-	-	-	90,000	120,000	100,000	-	-	-
Senior Buyer	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	-	-	-	85,000	150,000	120,000	-	-	-
Buyer	50,000	70,000	60,000	50,000	70,000	60,000	40,000	90,000	70,000	70,000	130,000	100,000	-	-	-



5. contactinformatie



ANDREW MEARS

SENIOR MANAGER – BENELUX & IBERIA

E andrew.mears@nigelwright.com

T +31 (0)203 332 188

OLIVER REED

SENIOR MANAGER – UK

E oliver.reed@nigelwright.com

T +44 (0)207 404 7475

LARS HERREM

SENIOR MANAGER – NORDICS & GERMANY

E lars.herrem@nigelwright.com

T +45 70 27 86 06

YANN FESSARD DE FOUCAULT

SENIOR MANAGER – FRANCE

E yann.fessard@nigelwright.com

T +33 (0)1 53 93 54 74

CHRIS BONE

SENIOR MANAGER – SWITZERLAND

E chris.bone@nigelwright.com

T +41 (0)22 595 67 48

NEWCASTLE

LLOYDS COURT
78 GREY STREET
NEWCASTLE UPON TYNE
NE1 6AF
T +44 (0)191 222 0770
F +44 (0)191 222 1786

PARIS

OFFICE CHAMPS ELYSEES
63 AVENUE DES CHAMPS ELYSEES
75008 PARIS
FRANCE
T +33 1 53 93 54 56

STOCKHOLM

PARK VENUE STOCKHOLM
ENGLBREKTSGATAN 9-11
S-114 32 STOCKHOLM
SWEDEN
T +46 (0)8 120 66 136

AMSTERDAM

TOWER D, LEVEL 10
WTC AMSTERDAM
STRAWINSKYLAAN 1059
1077XX AMSTERDAM
NETHERLANDS
T +31 (0)203 332 188

DÜSSELDORF

GRAF-ADOLF-PLATZ 15
40213 DUESSELDORF,
GERMANY
T +49 211 882 42 364

LONDON

PALLADIA CENTRAL COURT
25 SOUTHAMPTON BUILDINGS
LONDON
WC2A 1AL
T +44 (0)207 4053 921

COPENHAGEN

RÅDHUSPLADSEN 16
1550 COPENHAGEN V
DENMARK
T +45 7027 8601

OSLO

DRONNING EUFEMIAS GATE 16
OSLO
NORWAY
T +47 23 89 77 73

GENEVA

NYON LAKE GENEVA BUSINESS PARK
7 ROUTE DE CRASSIER
1262 EYSINS
SWITZERLAND
T +41 (0)22 595 67 48





www.nigelwright.com

NIGEL WRIGHT 
RECRUITMENT