

Veelgestelde vragen salarisverhogingsproces

Over 2023 heb ik al doelen gesteld en daarover gesprekken gevoerd. Worden er nu aanpassingen in het salarisverhogingsproces doorgevoerd? Moet ik nu iets aanpassen?

Het salarisverhogingsproces zoals we dat tot dusver gewend waren, verandert niet inhoudelijk. Je hebt in 2023 al doelen gesteld in Together & Better en daarover heb je al meerdere gesprekken gehad met je leidinggevende. De in Together & Better gemaakte afspraken wijzigen dus niet. Alleen de regels voor het bepalen van de salarisverhoging, die betrekking heeft op jouw functioneren in 2023, zijn verduidelijkt. Deze worden bij de salarisverhoging per 1 april 2024 toegepast.

Op welk percentage salarisverhoging kan ik precies rekenen?

Het exacte percentage salarisverhoging wordt door jouw leidinggevende (of het team) vastgesteld en is afhankelijk van de groei die je hebt laten zien in gedrag en ontwikkeling:

- bij geen of een beperkte groei in gedrag en ontwikkeling: 0-2% verhoging
- bij de verwachte groei in gedrag en ontwikkeling: 2-4% verhoging
- een groei in gedrag en ontwikkeling ruim boven verwachting: 4-6% verhoging
- bij exceptionele groei in gedrag en ontwikkeling: 6-7% verhoging

Met bovenstaande categorieën blijft het mogelijk voor de leidinggevende (of het team) om binnen de gegeven marge te kiezen welk percentage verhoging het meest passend is. Iemand kan naar verwachting zijn gegroeid maar in verhouding tot zijn of haar collega's iets achterlopen, zodat een percentage van bijvoorbeeld 2% of 2,5% passend is. In een ander geval is het percentage juist iets hoger, dit hangt van de exacte situatie af en moet door de leidinggevende (of het team) goed worden onderbouwd.

Wanneer is er sprake van groei?

Je stelt doelen op de thema's Gedrag en Ontwikkeling. Als je deze doelen behaalt, spreken we van verwachte groei. Als je meerdere doelen hebt overtroffen, spreken we van groei ruim boven verwachting. Als je alle doelen ruim hebt overtroffen, spreken we van exceptionele groei. Bij het onderbouwen of er sprake is van groei in gedrag en ontwikkeling, mag worden gerefereerd aan de resultaten die je gedurende het jaar bereikt hebt. Gedrag en ontwikkeling kunnen nu eenmaal niet geheel los van behaalde resultaten worden gezien. Let wel op: dit is iets anders dan een beoordeling geven over de onder het thema Resultaat gestelde doelen.

Wie bepaalt welke salarisverhoging ik krijg?

Je leidinggevende neemt een gemotiveerde beslissing over je salarisverhoging, of kan de beslissing hierover delegeren aan het team. Bijvoorbeeld bij een zelforganiserend team of als de span of control voor de leidinggevende te groot is. De leidinggevende onderbouwt de vastgestelde groei in gedrag en ontwikkeling van de medewerker nauwkeurig in het Together & Better-formulier.

Waarom zijn er vier categorieën voor verhoging?

Er is behoefte aan meer duidelijkheid over het percentage salarisverhoging dat je krijgt bij een bepaalde groei in gedrag en ontwikkeling. Tegelijkertijd is er behoefte aan enige flexibiliteit.

In welke gevallen krijg ik geen salarisverhoging?

Er kunnen een paar redenen zijn waarom je niet in aanmerking komt voor een salarisverhoging. Bijvoorbeeld omdat je aan het einde van je schaal zit. Of wanneer je geen groei hebt laten zien in gedrag en ontwikkeling. In dat laatste geval zal deze beslissing door de leidinggevende (of het team) moeten worden onderbouwd aan de hand van de reflectie die is vastgelegd in Together & Better.

Een promotie, demotie, functiewijziging, afwezigheid wegens verlof, enzovoorts zijn op zichzelf géén reden om standaard geen salarisverhoging toe te passen. Hier zijn geen strikte regels voor. Het gaat om de vraag of groei in gedrag en ontwikkeling waarneembaar is geweest.

Zijn er regels voor het toekennen van salarisverhoging voor langdurig zieke medewerkers?

Wanneer je langdurig niet aanwezig was door ziekte of verlof gelden geen andere regels dan voor overige collega's. Je kunt immers in de periode dat je wél aanwezig was een ontwikkeling hebben laten zien. Jouw leidinggevende mag ook in dit soort situaties zelf beslissen over een eventuele salarisverhoging of kan de beslissing hierover delegeren naar het team. Bijvoorbeeld bij een zelforganiserend team of als de span of control voor de leidinggevende te groot is.

Ik heb gehoord dat het niet mogelijk is ooit voor 7% salarisverhoging in aanmerking te komen. Hoe zit dit?

Dat klopt niet, en zo'n verhoging is de afgelopen jaren wel degelijk aan collega's gegeven. Als er sprake is van exceptionele groei in gedrag en ontwikkeling en je hebt voldoende ruimte in je schaal, dan kun je in aanmerking komen voor een salarisverhoging van minimaal 6% en maximaal 7%. Het exacte percentage van salarisverhoging wordt door jouw leidinggevende (of het team) onderbouwd aan de hand van de reflectie die vastligt in Together & Better.

Is het salarisverhogingspercentage ook een criterium dat wordt meegewogen in een eventueel reorganisatieproces?

Nee, het salarisverhogingspercentage is geen beoordeling of potentieelbeoordeling. Het is een manier om collega's financieel te waarderen.

Wat als ik het niet eens ben met de hoogte van mijn salarisverhoging?

Jouw leidinggevende moet de hoogte van de salarisverhoging onderbouwen (de reflectie in jouw Together & Better formulier is verplicht en dient hiervoor als basis). Ben je het niet eens met de hoogte en de uitleg, bespreek dit eerst met je leidinggevende. Komen jullie er niet uit, overleg dan samen met je naast-hogere leidinggevende. Als je er dan nog niet uitkomt, kun je contact opnemen met de vertrouwenspersoon en/of de geschillencommissie (zie het reglement van de geschillencommissie bij de cao).

Kan ik een salarisverhoging krijgen als ik bij ABN AMRO tijdelijk in dienst / uitzendkracht / gedetacheerd ben?

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, val je onder de cao. Voor jou geldt dus dat het mogelijk is om een salarisverhoging te krijgen. Vanzelfsprekend heb je hier het meeste profijt van als het contract wordt verlengd of omgezet wordt naar onbepaalde tijd. Het is aan je leidinggevende (of het team) om hierover te besluiten.

Ben je een uitzendkracht, dan geldt dat je op grond van de 'inlenersbeloning' op een aantal onderdelen dezelfde rechten hebt als interne collega's van ABN AMRO. Hierdoor kun je, als je nog ruimte hebt in je schaal, een salarisverhoging krijgen van 0 tot 7% van jouw huidige salaris.

Detacheringsbureaus hebben hun eigen beloningsbeleid, waardoor je als gedetacheerde niet in aanmerking komt voor een salarisverhoging op grond van deze regeling.

Waarom kom ik niet in aanmerking voor een salarisverhoging als ik aan het einde van mijn schaal zit?

De zwaarte van je functie leidt tot een indeling in een salarisschaal. Zolang je in die functie kunt groeien, is een salarisverhoging mogelijk. Op een bepaald moment kun je in je functie niet meer verder groeien. Dan heb je het einde van je schaal bereikt. Je salaris is dan hoger dan dat van

collega's in dezelfde schaal die nog wel ruimte hebben. Natuurlijk waarderen we alle collega's, dus ook collega's die het einde van de schaal hebben bereikt. Waarderen kan ook op andere manieren. Zie hiervoor de pagina Niet-financiële waardering op [intranet](#).

Ik heb het einde van mijn schaal bereikt, waarom zou ik nog het T&B proces volgen?

Jouw ontwikkeling staat voorop, ongeacht je leeftijd, arbeidsduur of hoe lang je al bij de bank werkt. En dus ook ongeacht of je het einde van je schaal hebt bereikt. In alle gevallen is het van belang om je te blijven ontwikkelen en je wendbaarheid te behouden of vergroten. In de Together & Better dialoog kun je daarom afspraken maken over jouw ontwikkeling met het oog op jouw toekomst binnen of buiten de bank. Het bereiken van het einde van je schaal betekent niet het einde van jouw ontwikkelingsmogelijkheden binnen de bank.

Mijn leidinggevende zegt dat ik voldoende groei heb laten zien maar dat er geen budget is om mij een salarisverhoging te geven van minimaal 2% en maximaal 4%. Hoe zit dit?

Je leidinggevende moet zich houden aan de geldende regels voor het vaststellen van groei en de daarbij behorende categorie van salarisverhoging. Je leidinggevende kan eventueel meer dan het eigen budget besteden. Hiervoor gelden wel bepaalde regels.

Ik ben leidinggevende. Hoe werkt budgetverdeling bij salarisverhogingen precies?

Voor salarisverhogingen krijg je als leidinggevende een budget dat zichtbaar is op het T2G Compensation Form dat gebruikt wordt voor de invoer van salarisverhogingen. Je hoeft het budget niet volledig te gebruiken. Je kunt meer dan jouw eigen budget besteden, als je hier goede redenen voor hebt. Dit moet je afstemmen en compenseren met je collega-leidinggevenden binnen jouw onderdeel die niet hun hele budget gebruiken. Als je budget overneemt van een collega-leidinggevende, moet je dit vastleggen in een mail. Archiveer deze mail waarin staat wat de hoogte van het bedrag is, de reden van het extra benodigde budget en van welke afdeling/collega-leidinggevende dit budget wordt overgezet. Op businessline-niveau mag nooit meer dan het beschikbare budget worden benut.