

- Merit op basis van een matrix waarbij de salarisverhoging gekoppeld is aan:
 - De beoordeling
 - De positie in de schaal

Hoe hoger de individuele beoordeling en hoe lager de schaalpositie hoe hoger de salarisverhoging

Aanpassingen:

1. De matrix wordt jaarlijks vastgesteld op basis van een **vast budget**
2. De gewenste normaalverdeling van de beoordelingen wordt in lijn gebracht met de BP richtlijnen

Huidig	Nieuw
BE 10%	>10%
DE 60%	50-60%
EE 25%	>30%
E 5%	>10%

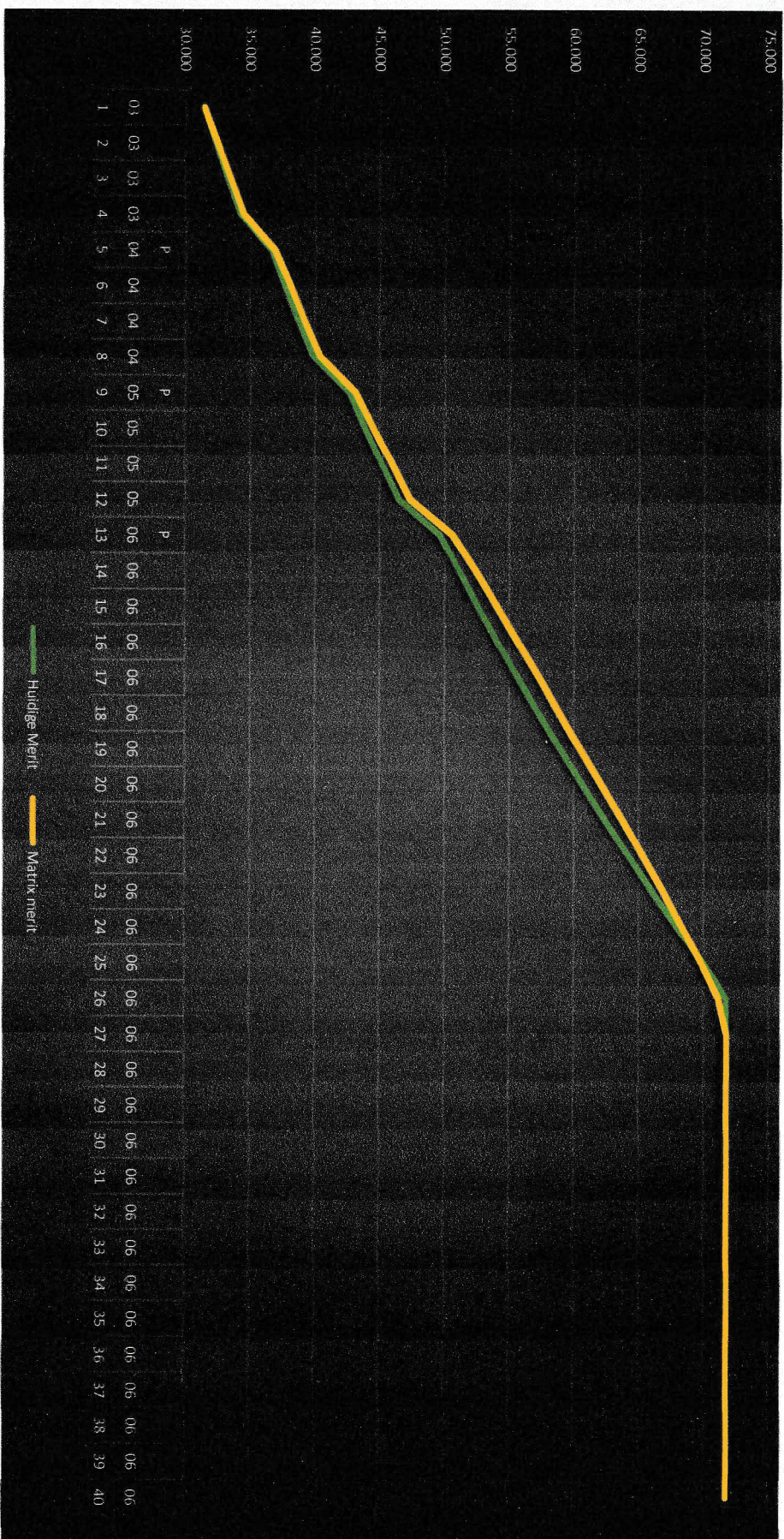
	Below Expectations	Delivers Expectations	Exceeds expectations	Exceptional
Verdeling	10%	50%	30%	10%
≥ 80%	0,00%	3,51%	3,78%	4,05%
≥ 85%	0,00%	3,24%	3,51%	3,78%
≥ 90%	0,00%	2,97%	3,24%	3,51%
≥ 95%	0,00%	2,70%	2,97%	3,24%
≥ 105%	0,00%	2,43%	2,70%	2,97%
≥ 110%	0,00%	2,16%	2,43%	2,70%
≥ 115%	0,00%	1,89%	2,16%	2,43%
≥ 120%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

	Below Expectations	Delivers Expectations	Exceeds expectations	Exceptional
Verdeling	10%	50%	30%	10%
≥ 80%	-	1,30	1,40	1,50
≥ 85%	-	1,20	1,30	1,40
≥ 90%	-	1,10	1,20	1,30
≥ 95%	-	1,00	1,10	1,20
≥ 105%	-	0,90	1,00	1,10
≥ 110%	-	0,80	0,90	1,00
≥ 115%	-	0,70	0,80	0,90
≥ 120%	-	-	-	-





Van 3 naar max 6



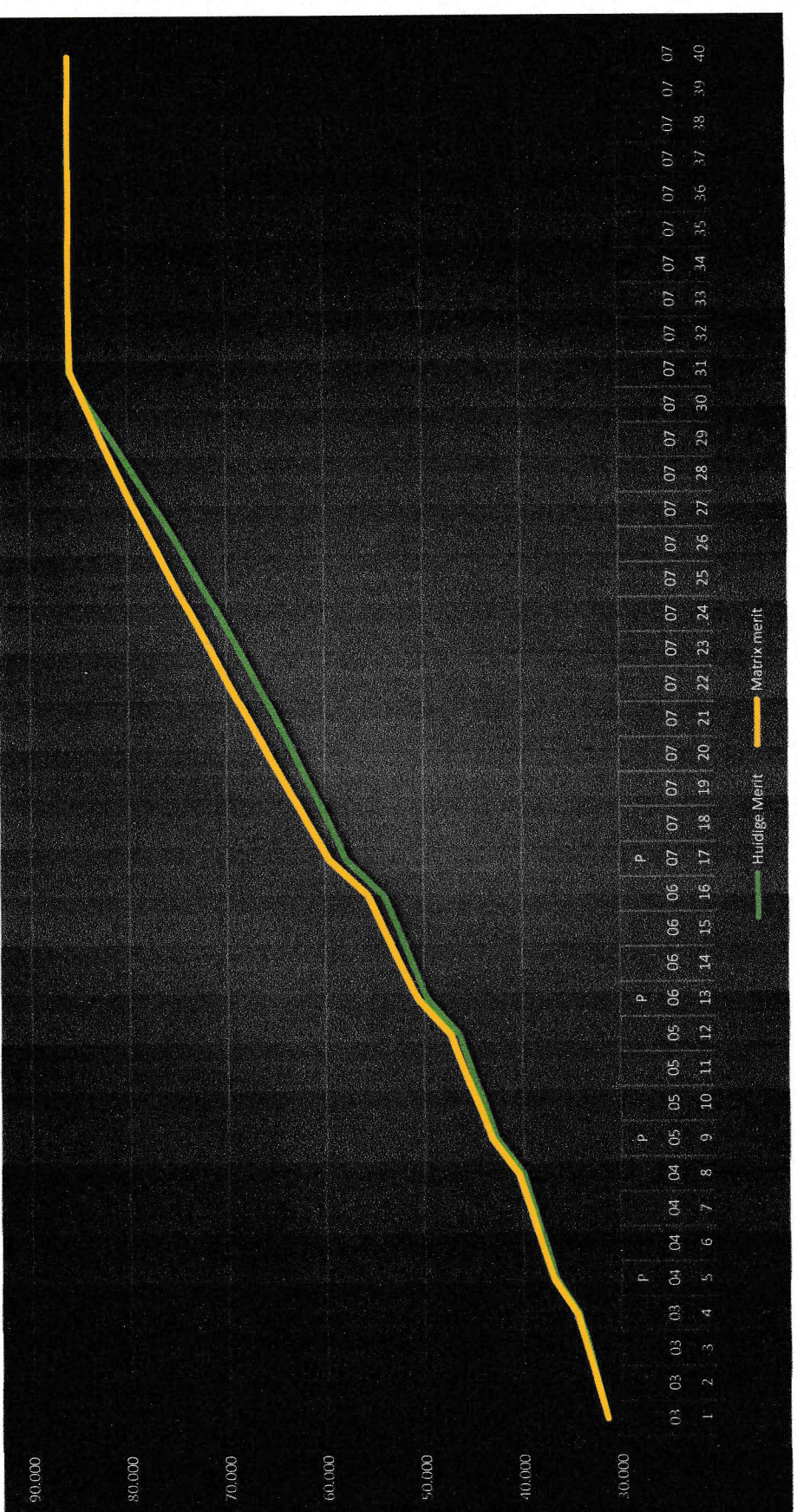
groupreward

Confidential Confidential
Confidential Confidential

groupreward



Van 3 naar max 7



Van min 6 naar max 7



groupreward

Confidential Confidential
Confidential Confidential

groupreward



Mid 6 naar max 7

