

VERSCHUIVING JAARLIJKSE SALARISRONDE

Michèle Busselaar / Thieu Hofkes



ACHTERGROND

- Huidige salarisronde thans jaarlijks op 1 januari op basis van beoordelingsresultaat voorgaand kalenderjaar
- In eerste kwartaal (Q1) worden de doelstellingen afgesproken
- Beoordelingscyclus start jaarlijks al in september, waarbij in oktober de afstemming plaatsvindt (Q3). Effectief heeft een medewerker 6 tot 9 maanden aan de doelstellingen kunnen werken.
 - ▶ Doelstellingen van medewerkers hebben betrekking op het volledige kalenderjaar. Resultaten zijn derhalve niet voldoende/goed meetbaar in september
 - ▶ Voor medewerkers onduidelijk dat het beoordelingsgesprek over het gehele jaar al in november plaatsvindt
 - ▶ Voor CPP gelijkschakeling tussen de verschillende sites; werken internationaal aan projecten
 - ▶ Aansluiting met business cyclus.
- Verschuiving salarisronde naar jaarlijks 1 april heeft als voordelen
 - ▶ Beoordelingscyclus start op 1 januari jaarlijks
 - ▶ Beoordeling gebaseerd op volledig kalenderjaar hetgeen in overeenstemming is met Company- en Personal targets
 - ▶ Beoordelingsperiode is gelijk aan de bedrijfscyclus/boekjaar
- Invoering per 1 januari 2024

CURRENT PERFORMANCE MANAGEMENT CYCLE																
HR sub process steps	Agenda - timeline															
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr
1. Expectation setting																
2. Continuous performance dialogue																
3. Self-assessment of the employee																
4. Performance input																
5. Calibration sessions																
Annual appraisal and salary round non-																
6. Performance conversation																

NEW PERFORMANCE MANAGEMENT CYCLE																
HR sub process steps	Agenda - timeline															
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr
1. Expectation setting																
2. Continuous performance dialogue																
3. Self-assessment of the employee																
4. Performance input																
5. Calibration sessions																
Annual appraisal and salary round non-																
6. Performance conversation																

CONSEQUENTIES

- Salarisaanpassing vindt jaarlijks plaats per 1 april in plaats van 1 januari

Aandachtspunten:

- Medewerkers die op grond van hun beoordeling in aanmerking komen voor een salarisverhoging ontvangen de verhoging eenmalig 3 maanden later
- Pensioengrondslag wordt reglementair per 1 januari jaarlijks vastgesteld. Een latere salarisverhoging zou dan negatief effect hebben op de jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag
- Het is mogelijk om beide aandachtspunten op te lossen en een compensatieregeling mee te nemen in de implementatie

COMPENSATIE VERTRAGING SALARISVERHOOGING

- Eenmalig zal het moment van drie maanden vertraging in salarisverhoging a.g.v. de beoordeling gecompenseerd worden door de periodieke verhoging op 1 April 2024 volgens CAO te vermenigvuldigen met de factor 1,333
- Hierdoor wordt het financiële nadeel van een latere ingangsdatum van de salarisverhoging teniet gedaan

Voorbeeld:	Maandsalaris	Jaarsalaris (mnd * 12 maanden)
Salaris 31-12-2023	€ 3.000	€ 41.976
CAO-verhoging: 4% 01-01-2024	€ 3.120	€ 43.655
Beoordelingsverhoging op 1 januari: 3%	€ 3.214	€ 44.965
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% (zonder compensatie)	€ 3.214	€ 44.637
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% * 1,333 = 4% (incl compensatie)	€ 3.245	€ 44.965



COMPENSATIE NADEEL PENSIOENGRONDSLAG

- Met pensioenuitvoerder PME is een aanvullend pensioencontract gesloten, waardoor een extra peildatum kan worden toegevoegd naast de reglementair verplichte peildatum van 1 januari
- Hierdoor wordt de pensioengrondslag óók jaarlijks per 1 april aangepast, dus inclusief de eenmalige compensatie
- Indien medewerkers komen te overlijden in de periode 1 januari - 1 april van het ingangsjaar, zal het risico partnerpensioen worden gebaseerd op het salaris dat de medewerker op 1 april van dat jaar gehad zou hebben, als het salaris als gevolg van de salarisverhoging hoger zou zijn dan op 1 januari van het ingangsjaar
- Indien gewenst kan een technische uitleg/presentatie door PME worden gegeven

VOORBEELDEN

Voorbeeld:	Maandsalaris	Jaarsalaris (mnd * 12 000)
Salaris 31-12-2023	€ 3.000	€ 41.976
CAO-verhoging: 4% 01-01-2024	€ 3.120	€ 43.655
Beoordelingsverhoging op 1 januari: 3%	€ 3.214	€ 44.965
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% (zonder compensatie)	€ 3.214	€ 44.637
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% * 1,333 = 4% (incl compensatie)	€ 3.245	€ 44.965
Voorbeeld:	Maandsalaris	Jaarsalaris (mnd * 12 000)
Salaris 31-12-2023	€ 2.800	€ 39.178
CAO-verhoging: 4% 01-01-2024	€ 2.912	€ 40.745
Beoordelingsverhoging op 1 januari: 3%	€ 2.999	€ 41.967
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% (zonder compensatie)	€ 2.999	€ 41.661
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% * 1,333 = 4% (incl compensatie)	€ 3.028	€ 41.967

Voorbeeld:	Maandsalaris	Jaarsalaris (mnd * 12 000)
Salaris 31-12-2023	€ 5.800	€ 81.154
CAO-verhoging: 4% 01-01-2024	€ 6.032	€ 84.400
Beoordelingsverhoging op 1 januari: 1,5%	€ 6.122	€ 85.666
Beoordelingsverhoging op 1 april: 1,5% (zonder compensatie)	€ 6.122	€ 85.349
Beoordelingsverhoging op 1 april: 1,5% * 1,333 = 2% (incl compensatie)	€ 6.153	€ 85.666
Voorbeeld:	Maandsalaris	Jaarsalaris (mnd * 12 000)
Salaris 31-12-2023	€ 5.800	€ 81.154
CAO-verhoging: 4% 01-01-2024	€ 6.032	€ 84.400
Beoordelingsverhoging op 1 januari: 3%	€ 6.213	€ 86.932
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% (zonder compensatie)	€ 6.213	€ 86.299
Beoordelingsverhoging op 1 april: 3% * 1,333 = 4% (incl compensatie)	€ 6.273	€ 86.932