

zinkunie®

UW PARTNER VOOR DAK EN GEVEL



ISF Implementatie + salarissysteem

September 2021



Agenda

1. Inleiding	04
2. Functiematrix	05
3. Salarisstructuur	06
4. Salaris- & Beoordelingssysteem	07
5. Impactanalyse	08
6. Garantieregeling	09
Bijlagen	10



Inleiding

Zinkunie is voornemens om het functiewaarderingssysteem ISF met een bijbehorend loongebouw in te voeren. Zinkunie is dit traject, onder begeleiding van FME, medio 2020 gestart en we bevinden ons momenteel midden in de afrondende fase. Zo zijn de ISF waarderingen en bijbehorende documentatie goedgekeurd door de systeemhouder.

In de voorbije weken hebben wij daarnaast, mede onder begeleiding van FME, een benchmark uitgevoerd en een salaris systeem uitgewerkt. Wij hanteren hierbij de salarisklassen zoals voorgeschreven in de CAO en positioneren ons op de mediaan van de markt qua salarisklasse van de structuur. Gemiddeld gezien, betalen we salarissen die ongeveer 25% hoger liggen dan dat de CAO voorschrijft. Het salarissysteem kent voor de werknemers vaste groeistappen bij normaal presteren.

Wij streven ernaar om de salarisstructuur per 1 januari 2022 in te voeren. Graag gaan wij, op 17 september 2021, met u in overleg hierover.

Naast bovenstaande, speelt tevens het arbeidsvoorwaardenpakket van de Laadploeg nog. N.a.v. de ISF implementatie en voorgenomen salarisstructuur, is een nieuw salaris en vaste vergoeding(en) voor de Laadploeg uitgewerkt. Een overzicht hiervan is te vinden op de laatste pagina's van dit document. Indien het past qua gepland tijd, bespreken wij dit tevens graag met u op 17 september.

Let op, de aangekondigde 2,3% loonsverhoging per 1/7/2021 vanuit de CAO is niet verwerkt in dit document! Genoemde bedragen zullen nog worden aangepast n.a.v. deze verhoging.

Functiematrix

ISF	Financieel	Commercieel	Operatie	CEO
Q/17				
P/16				
O/15				
N/14				
M/13				
L/12				Regio Filiaalleider
K/11		Product Manager Adviseur Techniek & Kwaliteit E-Commerce Manager		Hoofd Inkoop
J/10			Teamleider Magazijn Teamleider Productie Teamleider Transport & Distributie Teamleider Laadploeg Teamleider Technische Dienst	
H/9		CRM & Digital Campaign Marketeer Vertegenwoordiger Coördinator Marketing & Communicatie	Logistiek Engineer	Applicatiebeheerder Systeembeheerder Filiaalleider Functioneel Applicatiebeheerder Sales HR Medewerker
G/8		Medewerker Centrale Verkoopondersteuning Medewerker Marketing & Communicatie		Officemanager
F/7	Financieel Medewerker		Ploegleider Productie Ploegleider Speciaal Maatwerk Ploegleider Magazijn Transportplanner	Assistent Inkoop Filiaalmedewerker
E/6			Ordervoorbereider Productie Medewerker Technische Dienst	
D/5	Administratief Medewerker		Medewerker Speciaal Maatwerk Chauffeur	Baliemedewerker
C/4			Operator A Expeditiemedewerker Medewerker Laadploeg Orderpicker + addendum productiewerk	Receptionist
B/3			Operator B Heftruckchauffeur Reachtruckchauffeur/Replenisher Orderpicker	
A/2				Interieurverzorger

Salarisstructuur (voorstel)

Trede / Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L - O
0	€ 2.200	€ 2.250	€ 2.325	€ 2.450	€ 2.550	€ 2.675	€ 2.850	€ 3.025	€ 3.275	€ 3.500	N.t.b.
1	€ 2.260	€ 2.340	€ 2.438	€ 2.593	€ 2.694	€ 2.829	€ 3.015	€ 3.215	€ 3.500	€ 3.704	
2	€ 2.310	€ 2.412	€ 2.528	€ 2.707	€ 2.809	€ 2.955	€ 3.147	€ 3.367	€ 3.680	€ 3.883	
3	€ 2.350	€ 2.466	€ 2.595	€ 2.783	€ 2.901	€ 3.060	€ 3.263	€ 3.500	€ 3.838	€ 4.036	
4	€ 2.380	€ 2.502	€ 2.640	€ 2.840	€ 2.970	€ 3.144	€ 3.362	€ 3.614	€ 3.973	€ 4.176	
5	€ 2.400	€ 2.529	€ 2.674	€ 2.878	€ 3.027	€ 3.214	€ 3.444	€ 3.709	€ 4.085	€ 4.303	
6		€ 2.550	€ 2.700	€ 2.906	€ 3.073	€ 3.270	€ 3.518	€ 3.785	€ 4.175	€ 4.418	
7				€ 2.925	€ 3.108	€ 3.319	€ 3.584	€ 3.842	€ 4.243	€ 4.520	
8					€ 3.125	€ 3.354	€ 3.626	€ 3.890	€ 4.299	€ 4.597	
9						€ 3.375	€ 3.659	€ 3.928	€ 4.344	€ 4.660	
10							€ 3.675	€ 3.956	€ 4.378	€ 4.711	
11								€ 3.975	€ 4.400	€ 4.750	
12										€ 4.775	

- Het salarissysteem ligt op mediaanniveau t.o.v Regio Zuid binnen de Technologische Industrie (o.b.v. FME benchmark).
- Salarissysteem ligt gemiddeld 20% boven de genoemde minima uit de CAO.
- Aanloopschaal van max 2 jaar vanaf CAO minima tot aan niveau trede 0 voor niet-vakvolwassen medewerkers (zie volgende pagina voor meer detail).
- Het salarissysteem kent voor de werknemers vaste groeistappen bij normaal presteren.
- Afnemende salarisstijging binnen de salarisgroep om het aantrekken en behouden van jongere medewerkers te bevorderen.
- Salarisstijging is gemiddeld zo'n 5% bij Trede 0-1, ~3% bij trede 3-4 en ~1% bij het bereiken van het maximum (Zie bijlage A voor meer detail).
- Gemiddeld zal salarisstijging 2,5% zijn. Dit is exclusief de collectieve CAO verhogingen.
- Exacte door groei vindt plaats o.b.v. een beoordeling. De beoordeling is kwalitatief middels een 3-punt schaal (zie volgende pagina).

Salarisstructuur (voorstel)

Aanloopschaal

- Indien de medewerker bij indiensttreding naar verwachting nog niet volledig voldoet aan de eisen die de functie stelt, wordt hij ingeschaald in de aanloopschaal.
- Indien aanstelling plaatsvindt in de aanloopschaal wordt met de medewerker een ontwikkelplan overeengekomen waarin in ieder geval is opgenomen hoe en wanneer de medewerker de functieschaal kan bereiken.
- De maximale duur dat een medewerker in de aanloopschaal verblijft, bedraagt één jaar voor salarisgroepen A-C en twee jaar voor salarisgroepen vanaf D.
- De aanloopschalen worden niet toegepast voor de uitzendkrachten.

Trede / Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
-2				€ 2.270	€ 2.350	€ 2.445	€ 2.554	€ 2.686	€ 2.854	€ 3.047
-1	€ 2.140	€ 2.200	€ 2.250	€ 2.325	€ 2.450	€ 2.550	€ 2.675	€ 2.850	€ 3.025	€ 3.275
0	€ 2.200	€ 2.250	€ 2.325	€ 2.450	€ 2.550	€ 2.675	€ 2.850	€ 3.025	€ 3.275	€ 3.500
1	€ 2.260	€ 2.340	€ 2.438	€ 2.593	€ 2.694	€ 2.829	€ 3.015	€ 3.215	€ 3.500	€ 3.704
2	€ 2.310	€ 2.412	€ 2.528	€ 2.707	€ 2.809	€ 2.955	€ 3.147	€ 3.367	€ 3.680	€ 3.883
3	€ 2.350	€ 2.466	€ 2.595	€ 2.783	€ 2.901	€ 3.060	€ 3.263	€ 3.500	€ 3.838	€ 4.036
4	€ 2.380	€ 2.502	€ 2.640	€ 2.840	€ 2.970	€ 3.144	€ 3.362	€ 3.614	€ 3.973	€ 4.176
5	€ 2.400	€ 2.529	€ 2.674	€ 2.878	€ 3.027	€ 3.214	€ 3.444	€ 3.709	€ 4.085	€ 4.303
6		€ 2.550	€ 2.700	€ 2.906	€ 3.073	€ 3.270	€ 3.518	€ 3.785	€ 4.175	€ 4.418
7				€ 2.925	€ 3.108	€ 3.319	€ 3.584	€ 3.842	€ 4.243	€ 4.520
8					€ 3.125	€ 3.354	€ 3.626	€ 3.890	€ 4.299	€ 4.597
9						€ 3.375	€ 3.659	€ 3.928	€ 4.344	€ 4.660
10							€ 3.675	€ 3.956	€ 4.378	€ 4.711
11								€ 3.975	€ 4.400	€ 4.750
12										€ 4.775

Toelichting:

Opbouw aanloopschaal in lijn met stijging van trede 0 > 1.

Trede -2 ligt op CAO niveau functiejaar 0.

Trede -1 is vergelijkbaar met CAO niveau functiejaar 1 (A-D) en functiejaar 2 (E-2)

Salaris- & Beoordelingssysteem

Zinkunie goed voor elkaar, is het uitgangspunt voor het salaris- en beoordelingssysteem. Een goede en eerlijke marktconforme beloning past hierbij. Beoordelen gaat veelal snel over wat iemand niet goed doet en wordt vaak erg geformaliseerd in formulieren en jaarlijkse rondes. Bij Zinkunie staat je werk en de dagelijkse interactie met de leidinggevende en collega's centraal en vermijden we waar mogelijk gedoe met formulieren en lijsten. Dit brengt ons op de volgende kenmerken:

- **3 puntsschaal – Kwalitatieve beoordeling**

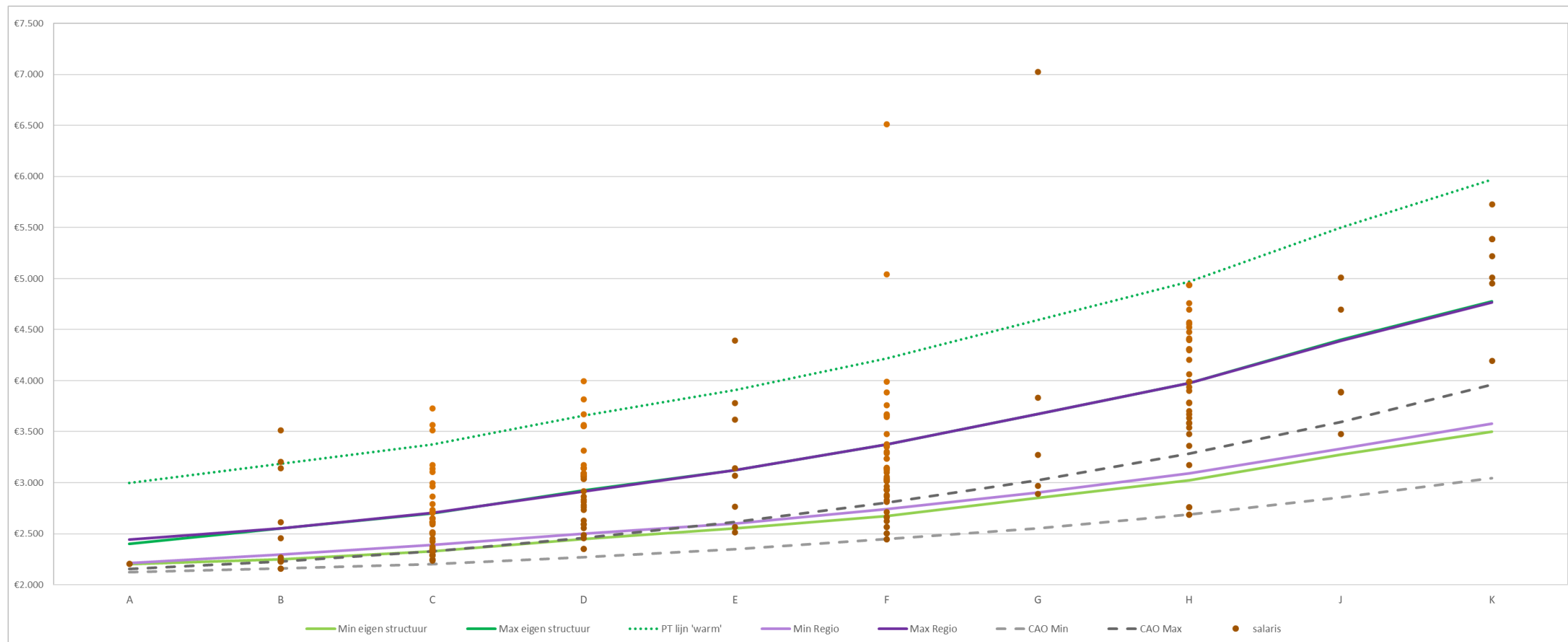
1.	Boven verwachting	/ Uitstekend	>	1 trede omhoog + prestatietoeslag t.w.v. ½ (volgende) tredestap
2.	Naar verwachting	/ Goed	>	1 trede omhoog
3.	Onder verwachting*	/ Onvoldoende	>	Geen trede omhoog
- **Bovenvakkers:** Bij beoordeling “boven verwachting” een prestatietoeslag. Hoogte is ter discretie van het management.
- **Organisatiedrempel voor salarisverhoging (wordt nog nader afgestemd met de ondernemingsraad):**
 - Bij een netto resultaat lager dan 3%, zal er geen salarisverhoging worden uitgekeerd o.b.v. het salarissysteem.
 - Bij een netto resultaat hoger dan 7%, zal er een eenmalige uitkering volgen aan alle medewerkers met een 1 of 2 beoordeling (hoogte discretionair op totaalniveau, gelijk op individueel niveau).
- **Kenmerken beoordeling**
 - Functieprofiel
 - Kernwaarden organisatie (klanttevredenheid, medewerkerstevredenheid, slim en veilig werken, op basis feiten (data) beslissen, proactief en duurzaam)
 - Vastgelegde doelstellingen (indien van toepassing)



* Aan de werknemer die onvoldoende functioneert, kan een trede worden onthouden. Voorwaarden hierbij zijn:

- de leidinggevende heeft in het voorgaande kalenderjaar tenminste twee keer mondeling het onvoldoende functioneren met de medewerker besproken en verbeteringen aangedragen.
- de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar ten minste twee keer schriftelijk gewezen op zijn onvoldoende functioneren zonder dat er verbetering is in zijn functioneren;
- de werkgever bevestigt schriftelijk het niet toekennen van de trede aan de werknemer.

Plotbeeld o.b.v. Salarisstructuur voorstel



Zie bijlage B voor de kenmerken m.b.t. de benchmark

Kenmerken Zinkunie – garantieregeling

- 219 medewerkers in scope. MT uitgezonderd.
- Momenteel geen salarisstructuur of doorgroeibeleid aanwezig.
- Na invoeren ISF en o.b.v. voorstel salarisstructuur
 - Er zijn 0 personen die een salaris onder CAO niveau ontvangen.
 - Er zijn 28 personen die een salaris onder het minimum van de salarisgroep ontvangen (6 hiervan zijn <21 jaar).
 - Er zijn 97 personen die een salaris boven het maximum van de fictieve salarisgroep ontvangen. Er wordt voor deze bovenvakkers ~€ 500k aan salaris op jaarbasis omgezet in een Persoonlijke Toeslag.

Garantieregeling

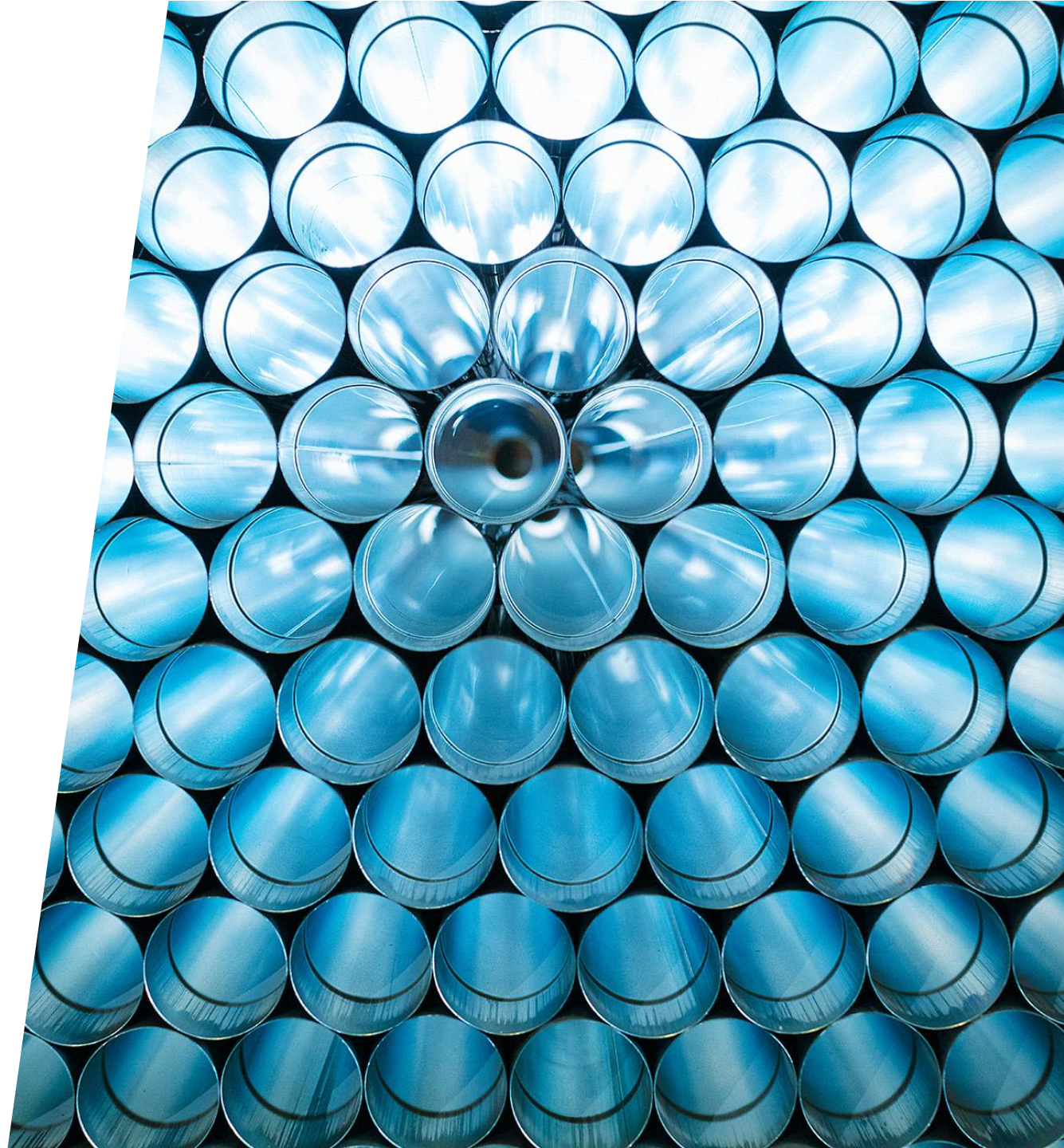
- CAO:
 - Bij invoering van ISF kan de som van de maandverdiensite en de eventuele arbeidsomstandighedentoeslag van de werknemer lager uitvallen dan oorspronkelijk het geval was. In dat geval heeft de werknemer recht op het oorspronkelijke totaalbedrag (*Koude variant*).
 - Is de werknemer 55 jaar of ouder, dan past de werkgever dat oorspronkelijke bedrag aan aan de algemene salarisaanpassingen van deze cao (*Warme variant*).

- **Aanbod Zinkunie** voor bovenvakkers jonger dan 55 jaar op datum van implementatie:
 - Uitgangspunt: Behoud van dezelfde arbeidsvoorwaarden voor zoveel als mogelijk aantal medewerkers.
 - De persoonlijke toeslag telt, conform CAO, mee in de maandverdiensite van de medewerkers (*m.a.w. onderdeel van het uurloon en pensioengrondslag*)
 - Warme persoonlijke toeslag voor alle medewerkers tot 25% boven het maximum van de salarisgroep. Collectieve CAO verhoging over zowel het salaris als de persoonlijke toeslag tot 25% boven het maximum van de salarisgroep. T.o.v. de huidige situatie geen wijziging voor 94% (#91) van de bovenvakkers.
 - Resterende deel van de persoonlijke toeslag is koud (wordt 'opgegeten' door toekomstige CAO stijging(en)). Betreft enkel 6% (#6) van de bovenvakkers.

Toelichting aanbod:

- 97 medewerkers zijn bovenvakker en ontvangen een PT
- 85 medewerkers ontvangen een PT onder de 125% grens, 12 medewerkers ontvangen een PT boven de 125% grens.
- 6 van deze 12 medewerkers zijn jonger dan 55 jaar en 'eten' dit deel van de PT op.

Bijlagen



Bijlage A - salarisstructuur

Absolute verhoging

Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
1	€ 2.200	€ 2.250	€ 2.325	€ 2.450	€ 2.550	€ 2.675	€ 2.850	€ 3.025	€ 3.275	€ 3.500
2	€ 60	€ 90	€ 113	€ 143	€ 144	€ 154	€ 165	€ 190	€ 225	€ 204
3	€ 50	€ 72	€ 90	€ 114	€ 115	€ 126	€ 132	€ 152	€ 180	€ 179
4	€ 40	€ 54	€ 68	€ 76	€ 92	€ 105	€ 116	€ 133	€ 158	€ 153
5	€ 30	€ 36	€ 45	€ 57	€ 69	€ 84	€ 99	€ 114	€ 135	€ 140
6	€ 20	€ 27	€ 34	€ 38	€ 58	€ 70	€ 83	€ 95	€ 113	€ 128
7		€ 21	€ 26	€ 29	€ 46	€ 56	€ 74	€ 76	€ 90	€ 115
8				€ 19	€ 35	€ 49	€ 66	€ 57	€ 68	€ 102
9					€ 17	€ 35	€ 41	€ 48	€ 56	€ 77
10						€ 21	€ 33	€ 38	€ 45	€ 64
11							€ 17	€ 29	€ 34	€ 51
12								€ 19	€ 23	€ 38
13										€ 26

Relatieve verhoging

1	2,7%	4,0%	4,8%	5,8%	5,6%	5,8%	5,8%	6,3%	6,9%	5,8%	5,4%
2	2,2%	3,1%	3,7%	4,4%	4,3%	4,5%	4,4%	4,7%	5,1%	4,8%	4,1%
3	1,7%	2,2%	2,7%	2,8%	3,3%	3,6%	3,7%	4,0%	4,3%	3,9%	3,2%
4	1,3%	1,5%	1,7%	2,0%	2,4%	2,7%	3,0%	3,3%	3,5%	3,5%	2,5%
5	0,8%	1,1%	1,3%	1,3%	1,9%	2,2%	2,5%	2,6%	2,8%	3,1%	2,0%
6		0,8%	1,0%	1,0%	1,5%	1,7%	2,2%	2,0%	2,2%	2,7%	1,7%
7				0,7%	1,1%	1,5%	1,9%	1,5%	1,6%	2,3%	1,5%
8					0,6%	1,1%	1,2%	1,2%	1,3%	1,7%	1,2%
9						0,6%	0,9%	1,0%	1,0%	1,4%	1,0%
10							0,5%	0,7%	0,8%	1,1%	0,8%
11								0,5%	0,5%	0,8%	0,6%
12										0,5%	0,5%
	1,8%	2,1%	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%	2,5%	2,7%	2,6%	Gemiddeld



Bijlage B: Kenmerken Benchmark

Kenmerken data uit de benchmark van FME

- Vergelijk is gedaan op basis van de salarisstructuren binnen de Technologische Industrie in Nederland.
- De data is verzameld in 2020 en 2021 en waar nodig geïndexeerd met de CAO verhogingen.
- Elk jaar controleert FME de data met het voorgaande jaar om uitbijters uit te sluiten.
- Basis van de indeling in schalen is de ISF-waardering.
- De aangekondigde 2,3% loonsverhoging vanuit de CAO is niet verwerkt in dit document!

Gekozen markt voor de benchmark

- Technologische Industrie Nederland (NL) en de regio Zuid-Nederland (Z).
- In de benchmark is vergeleken met de mediaan (50e percentiel)

zinkunie®

UW PARTNER VOOR DAK EN GEVEL