

Distributie principes salarisverhogingen boven de collectieve loonstijging

10 April 2025

Proces salarisverhoging

1. Collectieve verhoging + promotieverhoging (sociale partners)
2. Toekenning promoties (OR)
3. Toekenning individuele salarisstijging (OR)

OR Advies

Principe afspraken per BA op basis van:

- Relatieve positie, beginnend bij de lagere grades
- Interne / externe benchmark
- Retentie
- Rating

Rapportage promoties en individuele salarisstijging op DNV NL en BA niveau over:

- Per Grade groepen: 1-4, 5-7, 8-9, >10
- Promoties: per Grade categorie en M/V verdeling

OR Advies / tijdlijn

- Na onderhandeling over de collectieve loonstijging communiceert de werkgever per business area de allocatie van de voorgenomen individuele salarisstijgingen en de achterliggende beleidskeuzes gerelateerd aan de principe-afspraken (vorige slide) naar de OR
- De OR heeft een termijn van 2 weken om advies te geven aan de werkgever over de voorgenomen verhogingen
- Na ontvangst van het advies van de OR stelt werkgever de OR, binnen een termijn van 2 weken, op de hoogte van het besluit ten aanzien van de salarisverhogingen. Indien wordt afgeweken van het advies van de OR wordt daarop beargumeerd gereageerd
- Toetsing: het is de verantwoordelijkheid van de country manager om ervoor te zorgen dat voorstellen voor individuele salarisaanpassingen consistent zijn met het afgesproken beleid met de OR. Door middel van deze toetsing streven we ernaar om consistentie tussen units en tussen individuen binnen dezelfde business area te garanderen
 - De medewerker kan bij de business area HR manager valideren of de toegekende verhoging overeenkomt met het afgesproken beleid
 - Het is de verantwoordelijkheid van de country manager om het aantal validatie-aanvragen en uitkomsten te communiceren naar de OR en de country chair

Bezwaarmogelijkheid individuele salarisstijging

- Stap 1 – bezwaar aantekenen bij de eigen lijnmanager
- Stap 2 – bezwaar aantekenen bij de leidinggevende van de lijnmanager
- Stap 3 – beroep aantekenen bij de “Bezwaarcommissie”
 - 1 lid, benoemd door de werkgever
 - 1 lid, benoemd door de OR (niet noodzakelijkerwijs een OR-lid)
 - Deze twee leden benoemen gezamenlijk een derde lid, dat onafhankelijk is van de twee andere leden
- Werkwijze: De bezwaarcommissie neemt het beroep in behandeling. Zij hoort daartoe, binnen vier weken na indiening van het beroep bij de commissie, zowel de werknemer als diens lijnmanager en de leidinggevende van de lijnmanager. De Bezwaarcommissie doet binnen een termijn van vier weken na het horen van partijen uitspraak.
- De bezwaarcommissie toetst het bezwaar tegen de achtergrond van het advies van de OR en het daaropvolgende besluit van de werkgever over de allocatie van de salarisverhogingen