

Hoofdstuk 2: Structurele salarissystematiek en wijze van verhoging

1. Er zijn 15 salarisschalen, die worden aangeduid met de letters A tot en met O. Deze schalen komen overeen met het niveau van de functies bij de werkgever;

2. Elke salarisschaal kent een minimum, een maximum en een uitloopschaal. Het maximum is in principe voor iedere werknemer haalbaar. De snelheid waarmee een werknemer door de salarisschaal naar het maximum groeit, is afhankelijk van het functioneren en de beoordeling daarvan. De uitloopschaal is onder voorwaarden als nader geschetst onder de punten 7 en 8 bereikbaar;

Voor personeelsleden vanaf 16 tot en met 20 jaar gelden, binnen de salarisklassen A tot en met E, jeugdsalarissen. In de opbouw van deze jeugdsalarissen is uitgegaan van de leeftijd per half jaar. Het gestelde in lid 2 van dit artikel is voor deze werknemers niet van toepassing;

4. De periodieke verhogingen worden jaarlijks op 1 januari verstrekt. De hoogte van de periodieke verhoging is afhankelijk van de beoordeling en de salarisschaal waarin de betrokken werknemer is ingedeeld. Een salarisverhoging voor een werknemer jonger dan 21 jaar, is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene en vindt respectievelijk op 1 januari en 1 juli van ieder jaar plaats. Als uitzondering op het gestelde in lid 2 van dit artikel, vindt de salarisverhoging voor de groep werknemers jonger dan 21 jaar onafhankelijk plaats van de beoordeling van het functioneren van de betrokken werknemer;

5. Indien de werknemer van 21 jaar en ouder het maximum van de geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, neemt de werkgever op grond van de resultaten van de jaarlijkse beoordeling, een beslissing over het toekennen van een eventuele salarisverhoging.

Er zijn drie beoordelingsuitkomsten, waarvan er drie recht geven op een salarisverhoging volgens onderstaande wijze:

1. Verbetering nodig: 1% Onvoldoende: geen verhoging
2. Goede Prestatie: 2,25% Matig: 1% salarisverhoging
3. Uitzonderlijke Bijdrage: 3,25% Goed: 2,25% salarisverhoging
4. Zeer Goed: 3,25% salarisverhoging
5. Uitmunten: 4,25% salarisverhoging

In geval een werknemer na 1 juli van een jaar in dienst treedt, volgt weliswaar een beoordeling doch vindt geen individuele salarisijsziging plaats per 1 januari van het volgende jaar. Indien een medewerker gedurende het beoordelingsjaar arbeidsongeschikt is voor een duur van 6 maanden of langer, wordt éénmalig een beoordeling gelijk aan de beoordeling over het voorgaande jaar verstrekt. Indien gedurende het jaar opvolgend sprake is van een gecontinueerde arbeidsongeschiktheid, zal uitstel van verdere beoordeling geschieden;

6. Wanneer een werknemer na het bereiken van het maximum van de betreffende salarisschaal, als Uitzonderlijke Bijdrage "~~Ze~~er Goed" of "~~Uit~~munten" wordt beoordeeld, wordt hem of haar een eenmalige uitkering van 3,25% (~~bij Zeer Goed~~) of 4,25% (~~bij Uitmunten~~) van het jaarsalaris toegekend. Onder jaarsalaris wordt hierbij 12 keer het vaste maandsalaris ultimo december van het beoordelingsjaar verstaan, verhoogd met 8% vakantiegeld;

7. In geval over de laatste 5 jaren (inclusief beoordelingsjaar) drie keer sprake is van een Zeer Goed of Uitmunten beoordeling op basis van de systematiek die gold tot 2023 en/of een beoordeling Uitzonderlijke Bijdrage op basis van de 2023 systematiek na het bereiken van het maximum-schaalsalaris, zal de onder lid 6 bedoelde uitkering niet eenmalig worden verstrekt, doch structureel onderdeel gaan uitmaken van het maandsalaris. Hiertoe wordt het vaste maandsalaris van de betrokken werknemer met 3,25% ~~of 4,25%~~ verhoogd. ~~Van een verhoging van 4,25% is alleen sprake indien alle 3 beoordelingen "Uitmunten" waren, anders is sprake van een verhoging van 3,25%.~~ Nadat een structurele verhoging heeft plaatsgevonden, start een nieuwe periode van 5 jaren. Voor het eerst per december 2020 ~~is gaat~~ deze bepaling gaan gelden en vanaf dat moment is zal dus ook dan direct 5 jaar terug ~~worden~~ gekeken.

8. De werknemer als bedoeld onder lid 7, die in een jaar daaropvolgend opnieuw een Uitzonderlijke Bijdrage Zeer Goed of Uitmunten beoordeling verkrijgt, ontvangt wederom een eenmalige uitkering van 3,25% ~~of 4,25%~~. In geval opnieuw drie keer binnen een periode van 5 jaar sprake is van een Uitzonderlijke Bijdrage Zeer Goed of Uitmunten beoordeling, zal het vaste salaris van de betrokken werknemer, in overeenstemming met de inhoud van lid 7, wederom structureel worden verhoogd.

9. Indien een werknemer in de salarisschaal het maximum salaris in de kolom 'uitloop' heeft bereikt, ~~wordt kan (ook~~ in geval van iedere een beoordeling Uitzonderlijke Bijdrage Zeer Goed of Uitmunten) ~~geen eenmalige uitkering van 3,25% toegekend, noch salarisverhoging worden toegekend.~~

Hoofdstuk 3: Beoordelings- en functioneringssystematiek

De GKN-PDP systematiek (zie toelichting in Hoofdstuk 4) met betrekking tot het voeren van beoordelings- en functioneringsgesprekken, heeft tot doel het verbeteren van het functioneren van de organisatie door het verbeteren van de kwaliteit van het werk, de samenwerking en de efficiency. Een optimale betrokkenheid en motivatie van de werknemers is cruciaal voor de verbetering van het persoonlijk functioneren.

De systematiek betreft tevens een middel om tot de periodieke salarisvaststelling per 1 januari als bedoeld in 2.5. te komen;

Beoordelingsniveaus

Het GKN-PDP beoordelingssysteem kent de volgende beoordelingsscores:

Score	Beeoordeling	Omschrijving
5	Uitmundend	De bijdrage heeft een transformerend effect gehad voor GKN: met een klantaccount, in een werkgroep, team of divisie; Het is duidelijk dat dit resultaat niet zou zijn bereikt zonder een extra inspanning op basis van eigen inzicht van het individu; Is een rolmodel van GKN leiderschapsgedrag door het vermogen om anderen te inspireren, te motiveren en door effectief samen te werken.
4	Zeer Goed	Overschrijdt de gestelde doelen significant en presteert op een standaard die ver boven de referentiegroep ligt; Is een rolmodel van GKN leiderschapsgedrag door het vermogen om anderen te inspireren, te motiveren en door effectief samen te werken.
3	Goed	De medewerker doet goed werk voor GKN en voldoet aan alle verwachtingen van de rol, zowel in resultaat als in gedrag.
2	Matig	Verandering is noodzakelijk om volledig te voldoen aan de eisen van de rol —of het nu gaat om resultaten of gedrag.
1	Onvoldoende	Functioneert ver onder de verwachtingen van de rol, in resultaten en gedrag

Score	Beschrijving
1. <u>Verbetering nodig</u>	<u>De medewerker moet elementen van de eigen functie of persoonlijke prestaties verbeteren.</u> <u>De medewerker heeft de helft of meer van de PDP-doelen niet behaald.</u> <u>De medewerker laat gedrag zien dat niet in lijn is met de verwachtingen die horen bij de GKN Culture Principles.</u>
2. <u>Goede Prestatie</u>	<u>De medewerker functioneert gedegen door het consistent leveren van resultaten die worden verwacht in de functie.</u> <u>De medewerker heeft de meerderheid van de PDP-doelen behaald en heeft meer bereikt in één of meer functiegebieden.</u> <u>De medewerker laat gedrag zien dat volledig in lijn is met de verwachtingen die horen bij de GKN Culture Principles.</u>
3. <u>Uitzonderlijke Bijdrage</u>	<u>De medewerker presteert uitzonderlijk goed en levert constant boven hetgeen van de medewerker mag worden verwacht in de functie.</u> <u>De medewerker heeft op de meerderheid van de PDP-doelen meer bereikt en daarbij een significante inhoudelijke of financiële impact gemaakt op het GKN resultaat.</u> <u>De medewerker wordt door collega's gezien als een rolmodel van handelen volgens de verwachtingen van de GKN Culture Principles en als iemand die anderen aanmoedigt hetzelfde te doen.</u>