



## Beoordelingsafhankelijk belonen (art. 2.4 cao)

### A. Achtergrond en inhoud art. 2.4 cao

De cao bepaalt dat werknemers altijd recht hebben op cao-verhogingen en periodieke verhogingen. Ook als er redenen zijn om die verhogingen niet te geven.

Hibin probeert afspraken maken in de cao over prestatieafhankelijk belonen. De bonden willen daar voorlopig nog niet aan meewerken. Hibin en bonden zijn het wel met elkaar eens dat zo'n cao-systeem van niet-automatische verhogingen aan een aantal randvoorwaarden moet voldoen. Die randvoorwaarden hebben o.a. betrekking op het aantal en de inhoud van de functioneringsgesprekken, verbeterafspraken en de koppeling van het beoordelingsresultaat aan de beloning.

In de nieuwe cao is in art. 2.4 cao nu een regeling opgenomen waardoor bedrijven, die aan deze randvoorwaarden voldoen, vanaf 1 januari 2018 niet meer verplicht zijn om de periodieke verhogingen te geven aan medewerkers die onder verwachting presteren.

Om dit ook te laten gelden voor de cao-verhogingen was voor de bonden een brug te ver.

Hibin beschouwt de regeling van art. 2.4 cao als een eerste stap naar een meer uitgebreide regeling.

### B. Doel van art. 2.4 cao

Het doel van de beoordelingsafhankelijke beloningsregeling is het geven van een oordeel over het functioneren van de medewerker in zijn huidige functie. Het oordeel bepaalt de groei in beloning van de medewerker binnen zijn salarisschaal. Daarnaast beoogt de regeling het verkennen en vastleggen van de ontwikkelmogelijkheden van de medewerker in zijn huidige functie of een eventuele andere functie in de toekomst bij de huidige of een andere werkgever.

### C. Praktisch nut van art. 2.4 cao

De regeling heeft praktisch "nut" als een medewerker op het cao-loon zit en nog niet op het maximum van zijn cao-loongroep. N.I. dan kan bij een onder verwachting beoordeling en na niet voldoen aan de gemaakte verbeterafspraken de werkgever besluiten de medewerker geen periodiek te geven.

De regeling biedt dus geen soelaas voor medewerkers met lange dienstverbanden die boven cao betaald krijgen en onder verwachting presteren.

Het praktisch nut van de regeling zit vooral in:

- De gesprekscyclus tussen leidinggevende en de medewerker over zijn werk en ontwikkeling.
- Bij een specifieke groep: afspraken over de cao-beloning.

### D. Voorwaarden toepassing art. 2.4 cao

- De voorwaarden staan beschreven in de cao (Afdeling D bijlage 2).

## E. Beslisboom

1. Voert u jaarlijkse functionerings-  
gesprekken of vindt u het zinvol  
deze te gaan houden? Ja ↓ → Nee: art. 2.4 is  
niet aan de orde
2. Vindt u deze ook zinvol als u maar  
voor een deel van uw medewerkers  
daarbij de koppeling kunt maken  
tussen prestatie en beloning, omdat  
de cao daar maar in beperkte mate  
in voorziet? Ja ↓ → Nee: art. 2.4 is  
niet aan de orde
3. Bent u bereid te voldoen aan de  
voorwaarden uit de cao (Afdeling D  
bijlage 2). Ja ↓ → Nee: art. 2.4 is  
niet aan de orde

Ons advies is om  
gebruik te maken  
van art. 2.4 cao