

Schema beloningscomponenten

Soort beloning Kenmerken	Structurele beloning	Variabele incidentele beloning	
		Bonus	Bijzondere beloning
Gekoppeld aan	Structurele functioneren: <ul style="list-style-type: none"> ontwikkeling van competenties én in relatie hiermee bereikte werkresultaten 	Uitzonderlijke prestaties: <ul style="list-style-type: none"> extra bereikte werkresultaten (output) die gemaakte afspraken over ontwikkeling en resultaten overtreffen 	<ul style="list-style-type: none"> extra/excellente inzet (input) niet geplande of éénmalige activiteiten
Werkwijze	<ul style="list-style-type: none"> afspraken beide elementen in planningsgesprek beoordeling beide elementen door leidinggevende beoordeling bepaalt groei in vast salaris 	<ul style="list-style-type: none"> beoordeling extra bereikte werkresultaten (output) door leidinggevende 	Toekennen ter beoordeling <ul style="list-style-type: none"> leidinggevende (mogelijk) directe uitkering
Uitkeringsvorm	Uitstekend/uitmuntend 6% (overeenkomend met cijfer 9/10): Zeer goed 4% (overeenkomend met cijfer 8) Normaal 3% (overeenkomend met cijfer 6/7) Matig 1% (overeenkomend met cijfer 5) Slecht 0% (overeenkomend met cijfer 4):	3% of 7% van het bruto jaarsalaris waarin de resultaten zijn bereikt Uitstekend/uitmuntend 7% Zeer goed 3%	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 3% van bruto jaarsalaris waarin de input is gerealiseerd ❖ Zeer goed 3% ❖ groepsbeloningen (voor ieder lid van de groep hetzelfde bedrag) met een minimumbedrag van € 250 netto (zie vraag 11) ❖ gratificaties niet uitdrukken in % van brutojaarsalaris maar in een vast bedrag met een minimumbedrag van € 250 netto ❖ kleine attenties/"boter bij de vis" (geen beoordeling noodzakelijk) met een maximum van 150 Euro netto
Combinatie van output beloning van 3% met input beloning van 1 t/m 3% (daarmee oplopend van 4% t/m 6%) van het bruto jaarsalaris (zie vraag 10) Toekenning van 4% /5% bij zeer goede prestatie Toekenning van 6% bij uitstekende/uitmuntende prestatie			