

## Reacties

Nog benieuwd naar reacties van zowel vóór als tegenstemmers? Lees hier jullie mening (ongecensureerd) over het resultaat. Daar waar in de rapportage iets staat wat te herleiden is naar een individu hebben we als volgt weergegeven [ XXXXXXXXXX ]

- Ik ben tegen de salarisverhoging in de Merit en tegen de CAO salarisschalen aanpassing dat ten nadelen komt van de medewerkers
- De groei van het salaris gaat naar beneden Ik vindt dat er ook een percentage in ccao moet niet alleen in de merit. Ben het zat om door fouten van andere achter de feiten aan te lopen
- Waarom volgen wij Teva Amsterdam en niet andersom?
- dit bod is gunstig voor de meeste mensen
- Dat er geen gehoor gegeven is aan: ophoging van de feitelijke salarissen en de salarisschalen met 6% en daarbovenop 2% reserveren voor de Merit Matrix.
- Mensen die al lang loyaal zijn aan Teva worden benadeeld.
- Merit matrix voor loonsverhoging heeft een te grote impact op loonsverhoging, zeker nu de inflatie nog aan de hoge kant is
- Lijkt mij duidelijk
  - Ben niet echt tegen het aanbod. Heb wat moeite met de manier dat het gepresenteerd wordt. Dat de schalen naar beneden bijgesteld zijn zonder daar heel veel over te informeren. Daarom heb ik wat moeite om voor te stemmen, maar ben dus ook niet tegen.
  - . CAO salarisschalen per 1 april 2024 max range gelijk aan 1 april 2023. . Structurele loonsverhoging voor alle medewerkers. . Verlof 2 nationale feestdagen als diversiteitsverlof in PKB opnemen.
  - Tegen eenmalig bedrag. Wil een klein vast percentage voor iedereen ongeacht prestatie.
  - Lager aanbod in vergelijking met chemie dit jaar is afgesproken. Vanwege het verlagen van de Max waarden van de schaal. Waardoor wederom de oudere en ervaren medewerker wordt getroffen. Verder het werken aan afspraken voor het verlagen voor overtime voor mensen buiten de ploegen. Tevens het sterk verminderen van de mogelijk benodigde buitengewoon verlof dagen
  - Dit is het derde jaar op rij dat bij een needs improvement (cijfer 1) 0% geboden wordt. Dit is onacceptabel met de inflatie vanaf 2022. Er is dan weer geen inflatiecorrectie. De 3.55% is een "gemiddelde". Deze is afhankelijk van beoordeling en de verhouding met de supervisor. De eenmalige 250 euro bruto stelt niet veel voor nadat de belasting eraf is. Verder zijn de absolute salariswaarden per schaal omlaag gegaan ten opzichte van 2023.

- Salarisaanbod te laag. En het maximum van salarisschalen gaat 2.6–3.9% omlaag zodat een hoop vaste werknemers sneller op hun max zitten en er dus nooit meer wat bij krijgen.
- Ik vind het niet juist dat de salaris aanpassing totaal opgaat in de Merit tabellen zijn verlaagd ten opzichte van 2023 dus eindpercentage is laag
- Het meenemen van een CAO loonsverhoging in de merit-matrix vind ik onerlijk. Het is sowieso al vreemd dat als je een 'outstanding' hebt krijg je 0.5% meer krijgt dan iemand een 'succesvol performance'. En indien je 'needs improvement' bent of above range in de salarisschaal krijg je helemaal niets. Dus iemand die above range in de salarisschaal zit zal nooit meer koopkrachtcompensatie krijgen. Ik vind dat dit soort verhogingen in de bonusregeling hoort te zitten en dat iedereen (ongeacht prestatie of positie in de salarisschaal) recht heeft op de CAO verhoging.
- Veel te mager voorstel !
- De "CAO" verhoging is een wasse neus, de schalen worden verhoogd maar het eindresultaat is dat je enkel de minimale verhoging krijgt. nu dan wel MINIMAAL 2% maar vorig jaar had ik tot 12% kunnen krijgen maar het waren er nog geen 2%. Aanpassen salarisschalen is een achteruitgang tov de huidige schalen.
- Voorgestelde cao aanpassing is niet gelijk aan branche gemiddelde.
- Ik ben het er niet mee eens dat de max range van de salaris schalen naar beneden zijn bijgesteld.
- Ik ben het niet eens dat het in de Merit berekend wordt en dat de maximum salarisschalen lager liggen dan vorig jaar.
- Dat de cao verhoging zit verwerkt in de merit en het afhankelijk is van de leidinggevende/collega's hoeveel je echt ontvangt
- De aanpassing van de schalen was niet gemeld tijdens het PR praatje in de kantine. De extra dagen die worden 'afgepakt' was niet gemeld tijdens het PR praatje in de kantine.
- Het bod dat nu op tafel ligt is over het geheel genomen mager. Het is onacceptabel dat er geen vast percentage mogelijk is voor in ieder geval inflatie correctie en een stapje er bij. Teva vindt de mogelijkheid om te kunnen differentieren in beloningen te belangrijk. De meritmatrix niet bovendien niet transparant en teveel mensbepaald en niet feitelijk. Heb je een gunfactor (ja/nee) van je manager speelt een te grote rol. De harmonisatie met de salarisschalen van Teva Europe is negatief voor Teva Haarlem en had ook andersom ingevuld kunnen worden. De mogelijkheid om 2.5 dagen naar eigen inzicht als feestdag in te vullen is erg weinig.
- Salarisschaakl aanpassing is voor mij ongunstig en het percentage salarisverhoging is niet marktconform en zou los moeten staan van je prestatie. Prestatie meeting is subjectief.
- Aan de hand van de laatste informatie sessie, werd mij duidelijk dat er door Teva een niet markt conforme salaris verhoging is aangeboden en volledig in de merit. Daarnaast zijn de feestdagen die vrij inzetbaar zijn minder inclusief dan voorheen.
- De salarisaanpassing van 3.55% ligt te ver onder de gemiddelde aanpassing van 6% of meer. Zo gaan mensen misschien overwegen om over te stappen naar andere werkgevers die wel meegroeien.

- Het salaris stijgt niet mee met de branche en de landelijke kostenstijgingen. Daarnaast zijn verschillende verslechtingen, waarom de max van de schaal die gelijk gesteld is met TEVA Europe. Dit had ook andersom kunnen wezen.
- Ik vind dat die hele Merit Matrix eruit moet. Er wordt gedaan alsof je een prima salarisverhoging krijgt, maar weegt totaal niet op tegen de inflatie waar we nu mee te maken hebben.
- Samen met "de verhoging" van vorig jaar en die van nu kom ik en komen vele oudere collega's niet in de buurt van het gelijkblijven van de koopkracht. Ook het gelijktrekken van de salarisschaal aan die van TEVA Europe is niet goed voor de normale werknemer maar hoofdpunt is het erg matige bod (en dan ook nog in die MERIT).
- Merit verhoging is geen loonsverhoging. Als je in je Max zit in je schaal kun je zo goed doen als je wilt maar je krijgt 0.0% bij. Er zal altijd een vaste loonsverhoging zijn want inflatie etc zit ook niet aan een max verbonden.
- bod te laag
- loon percentages zijn veel te mager en daarnaast zijn de salarissen in de tabellen omlaag gezet, waardoor het groeiperspectief afgenomen is.
- Niet eens met de indeling van de verhoging ( liever deel cao en deel merrit) Niet eens met de deels verlagen van de loonschalen niet eens met de indeling van de nieuwe manier van vrije dagen.
- landelijke cao verhoging hoort niet in de merit matrix
- Meer geld, matrix verbeteren
- De verhoging is zoals altijd weer verbonden aan de Merit. Dit is voor veel werknemers minimaal. Met de dagelijkse kosten die door het plafond schieten, kom je met die paar procent niet erg ver.
- Het percentage voor de aanpassing van de salarissen gaat volledig op in de merit matrix, daar heb ik moeite mee.
- Het loonbod is te laag en moet minimaal 6% zijn bij de huidige loonsverhogings eis van 8%.
- De verloren inflatie is niet voldoende gecompenseerd. Loon resultaat is simpelweg veels te laag.
- Het helft van eenmalig Bonus gaat naar belasting. Daar blijft 125 euro netto over. Dat is 1 AH tas boodschappen. Inflatie is hoger dan 2 % of 3,55%! Blijf a.u.b op uw eerste voorstel.
- Veel te kort. We worden al jaren onder de inflatie verhoogd. Ik kan mijn vaste lasten bijna niet meer betalen. Ik merk dat mijn koopkracht elk jaar af neemt. Ik ben 4 jaar terug gescheiden. Kon net het huis overkopen voor mij en mijn kinderen. Ik spaarde dan nog een beetje voor vakanties enzo. Nu 4 jaar later ben ik blij dat we gewoon nog eten kunnen kopen. Als het zo door gaat moet ik Teva verlaten omdat ik het financieel niet meer red. Terwijl ik mijn werk leuk vind. Waardeloos beleid waarin ze de ervaren mensen weg jagen.
- Inflatiecorrectie voor iedereen.
- iets te lage loonsverhoging. En inleveren 2 1/2 bijzondere verlof dagen
- Inflatie is hoger geweest dan de loon stijging. Vorig jaar 8% te weinig gekregen. Nu minimaal 7 erbij
- Veels te karig bod. Chemie sector krijgt er veel meer bij. 9+% akzo nobel

- 3,5% is geen 8%
- Ik vind de verhogingen te laag ten opzichte van de inflatie die we hadden in 2023.
- Door alles in de Meritt te schuiven krijgen alle nieuwere mensen een loonsverhoging van 0%. Schandalig in deze tijd.
- Net voorstel, we kunnen tevreden zijn
- Ik ben het niet eens met het afpakken van 2,5 bijzondere verlofdag. Voor de overige punten leg ik mij neer bij de meerderheid
- Ondergrens van 2-2.5% is veel lager dan de inflatie. Werkdruk blijft toenemen maar de compensatie niet.