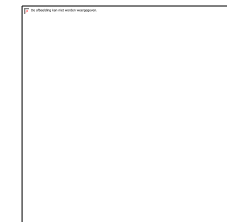


Performance & beloning

Voorstellen PGGM

30 oktober 2020





Voorstel van PGGM voor vakbonden

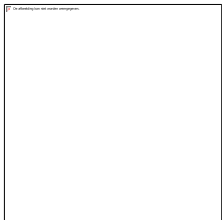
- In dit document zie je het voorstel van PGGM voor het nieuwe performance- en beloningsbeleid. Dit voorstel wordt voorgelegd aan vakbonden voordat het definitief is, de inhoud staat dus nog niet vast. We delen dit voorstel met je om inzicht te geven in waar we nu staan.
- Vakbonden zullen dit voorstel de komende weken met hun leden bespreken.
- De inhoud van het voorstel is grotendeels gedeeld tijdens de informatiesessies in september/oktober. Nieuw in dit voorstel is de invulling van het overgangsbeleid (vanaf slide 13).



PGGM Plaza (projectsite Performance & Beloning 2021)



- Samenvatting belangrijkste kenmerken
- Antwoord op veel gestelde vragen
- Routekaart met vervolgstappen



Heb je vragen? Bespreek ze met je leidinggevende.



Performance en beloning

2021



Performance- en ontwikkelfilosofie PGGM

Gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden zijn gericht op:



stimuleren van **ontwikkeling**
en **persoonlijke groei**



en het behalen van **resultaten**



waarbij we vooral **vooruitkijken**



zodat medewerkers **het beste**
uit zichzelf kunnen halen

Focus op groei en ontwikkeling

Blijvende aandacht voor prestaties, extra aandacht voor persoonlijke ontwikkeling

In **continue dialoog** werken aan persoonlijke groei en ontwikkeling, waarbij je **zelf de regie** neemt over je loopbaan en ontwikkeling.

Vooraf **vooruitkijken** naar je ontwikkeling en ambities (in plaats van terugkijken op eerder gestelde doelen), voor meer wendbaarheid en flexibiliteit.

Kijken naar prestaties en gedrag die bijdragen aan onze **strategische doelen**, en niet naar uitsluitend (individueel) resultaat.

Geen beoordelingsscores meer, dit past niet langer bij de nieuwe filosofie. We laten de koppeling tussen beoordelen en belonen los.*

Passend en verantwoord belonen

Marktconform: niet te veel, en niet te weinig

Beloning op de marktmediaan van de specifieke arbeidsmarkt waaruit we nieuwe mensen aantrekken (algemene markt/Asset Management BMO-markt/Asset Management FO-markt).

Vaste jaarlijkse individuele salarisverhogingen tot het maximum van de schaal is bereikt*, aangevuld met cao-verhogingen.

Directe (niet-financiële) **beloning bij uitzonderlijke prestaties**, de leidinggevende kijkt wat echt goed bij de desbetreffende medewerker of het team past.

*Uitzondering: **vermogensbeheer front-office** voor deze medewerkers blijven we voorlopig werken met beoordelingsscores. Om aansluiting te houden bij wat passend is in deze arbeidsmarkt, blijft salaristoeleging voor hen afhankelijk van prestaties.

In dit overzicht zie je de belangrijkste kenmerken van het nieuwe performance- en beloningsbeleid zoals voorgesteld door PGGM. De exacte invulling blijft afhankelijk van de uitkomsten van gesprekken met vakbonden en de OR.

A modern building with a facade of vertical wooden slats and large glass windows. The building is situated on a grassy area with people sitting on benches in the foreground. A green semi-transparent box is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Voorstel Salarisschalen'.

Voorstel Salarisschalen

Algemene uitgangspunten

Vergelijkingsmarkt

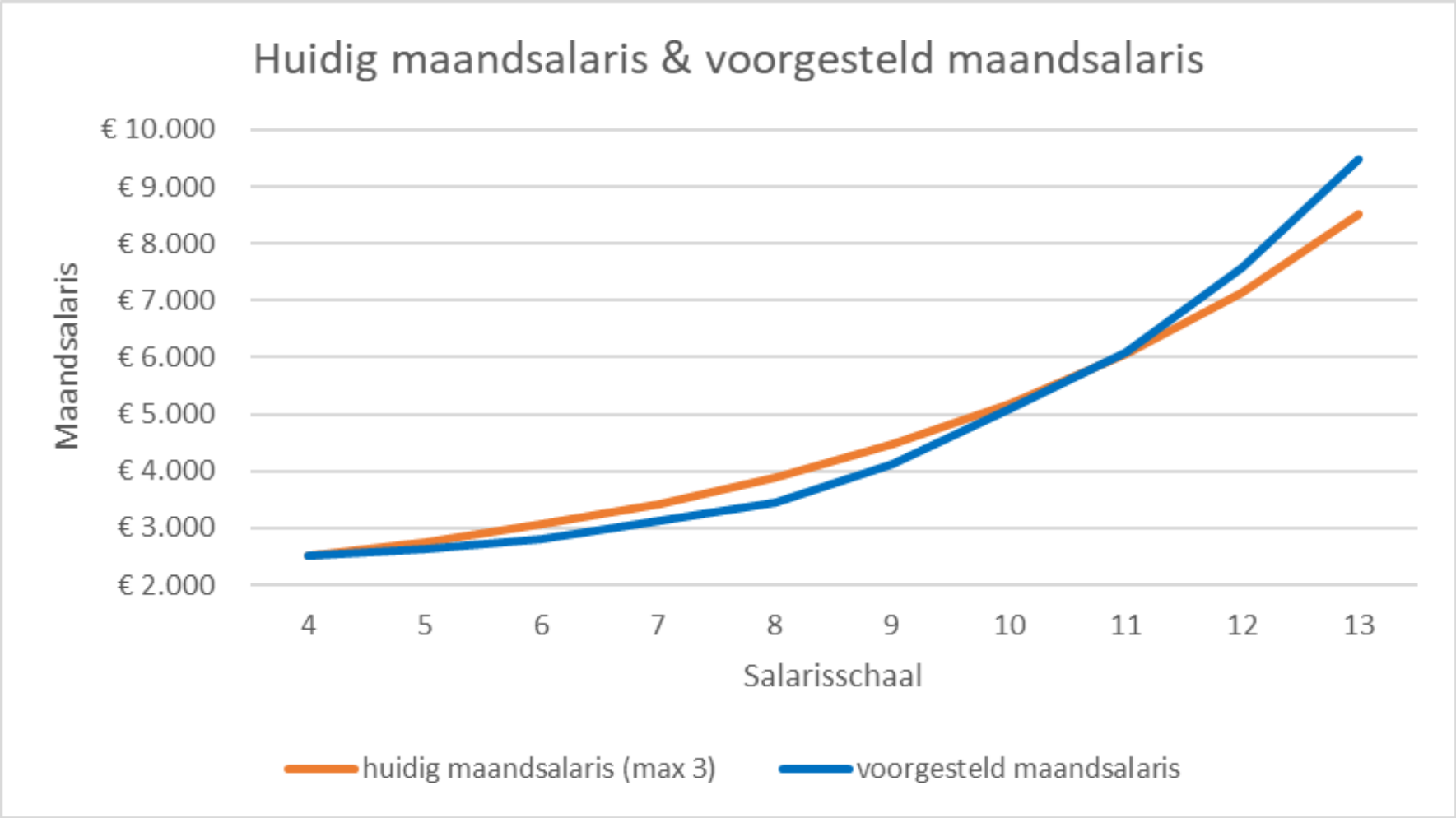
- We willen ons vergelijken met de markt die het best past bij de arbeidsmarkt waaruit wij medewerkers aantrekken.
- Dit betekent dat we binnen PGGM drie vergelijkingsmarkten gebruiken:
 - PGGM-populatie: algemene markt
 - VB-keten populatie Back- & Mid-Office (BMO): Asset Management BMO-markt
 - VB-keten populatie Front-Office (FO): Asset Management FO-markt

Marktpositie

- We willen gemiddeld op de marktmediaan belonen: niet meer en niet minder dan de markt
- Hierbij kijken we in de markt naar de som van vast salaris en eenjarige variabele beloning ('Total Cash').
- Voorgaande leidt tot een herijking van de salarisschalen.

Huidige versus voorgestelde loonschalen

PGGM-populatie

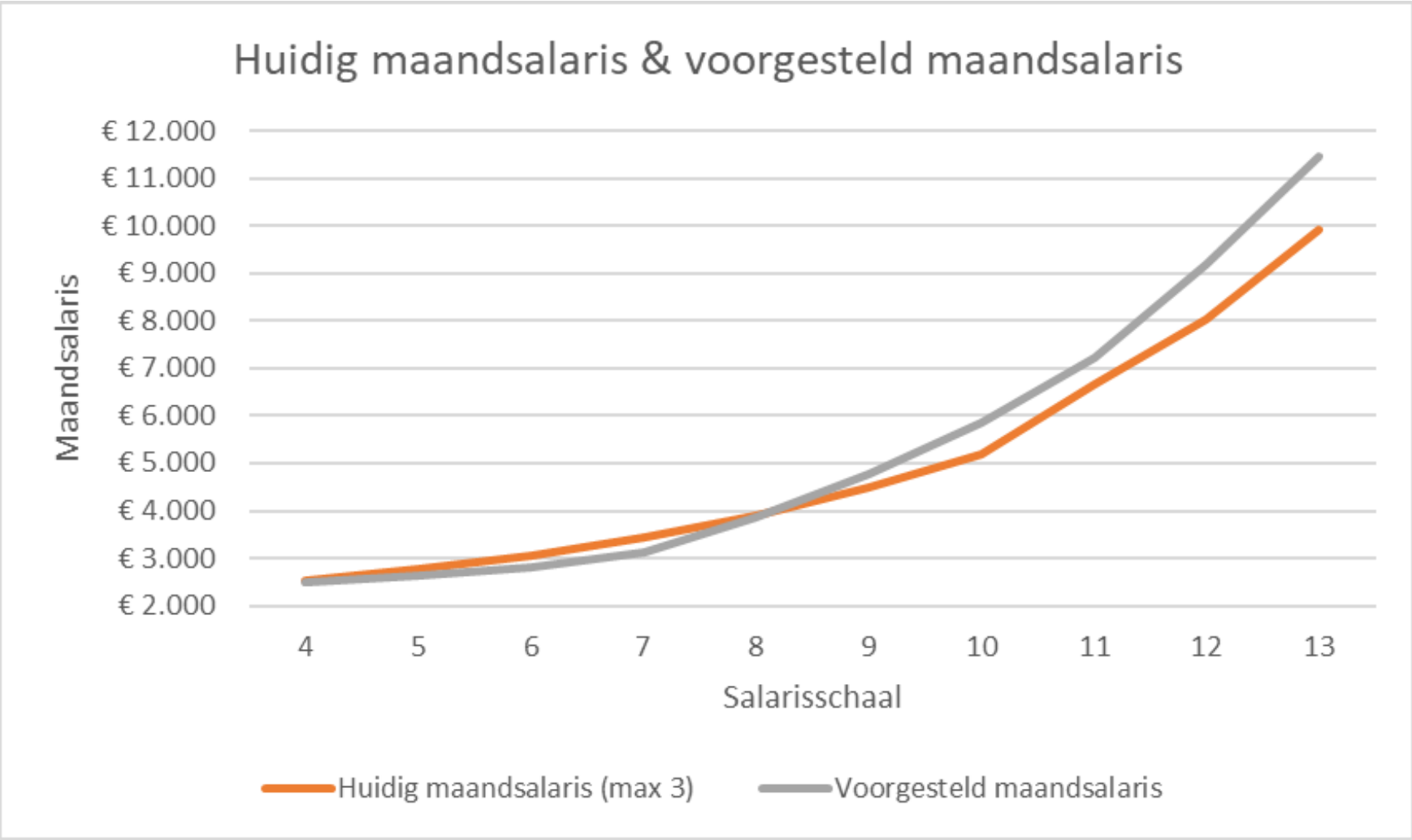


Schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Huidig maandsalaris (max 3)	€ 2.514	€ 2.758	€ 3.059	€ 3.435	€ 3.898	€ 4.474	€ 5.178	€ 6.057	€ 7.152	€ 8.511
Voorgesteld maandsalaris	€ 2.506	€ 2.620	€ 2.804	€ 3.135	€ 3.461	€ 4.124	€ 5.083	€ 6.086	€ 7.576	€ 9.470

Verskil in schaalbedragen op basis van schalen 1-1-2019 (mediaan algemene markt +5%)

Huidige versus voorgestelde loonschalen

VB-keten Back- & Mid-Office

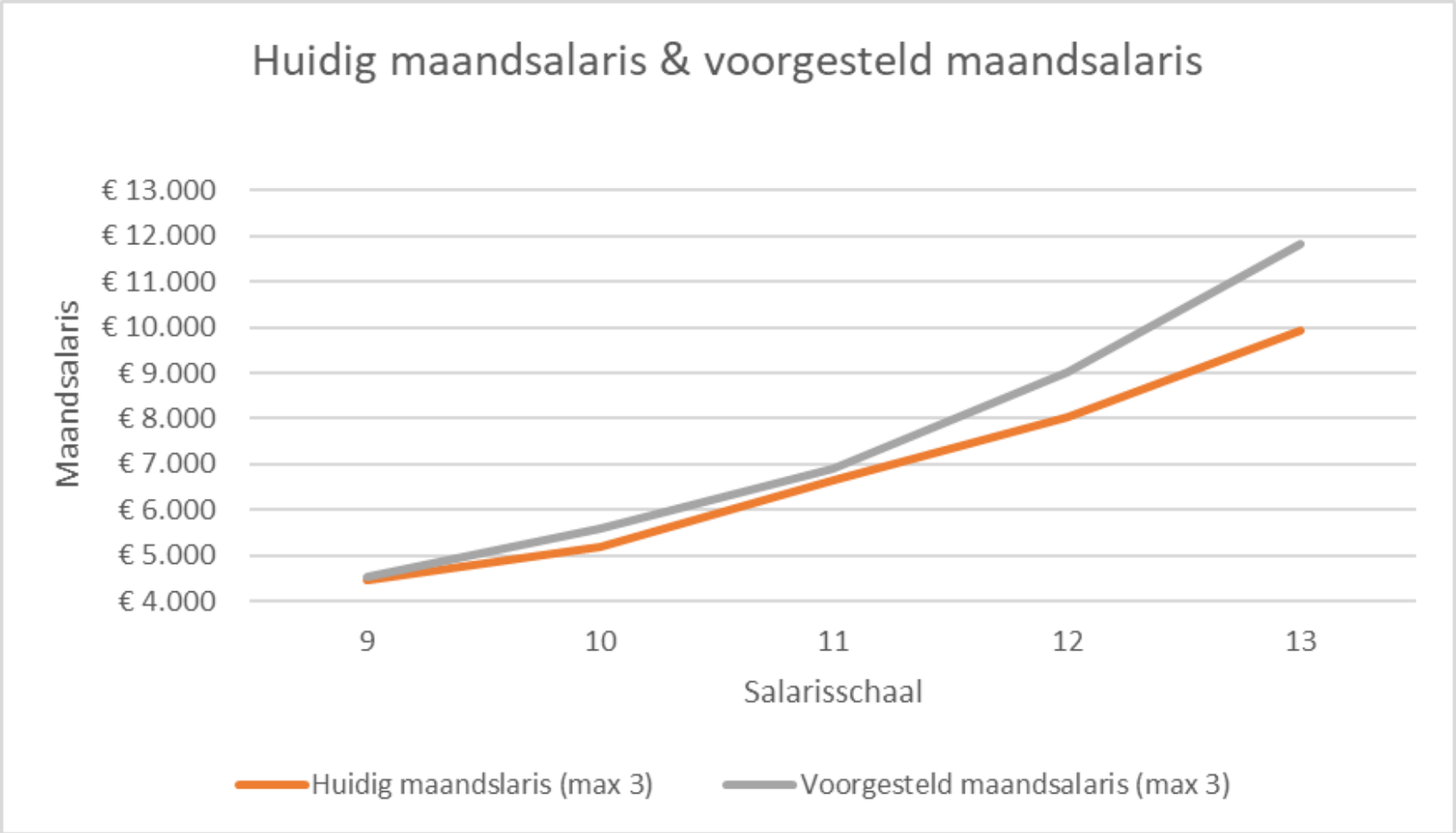


Schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Huidig maandsalaris (max 3)	€ 2.514	€ 2.758	€ 3.059	€ 3.435	€ 3.898	€ 4.474	€ 5.178	€ 6.658	€ 8.025	€ 9.928
Voorgesteld maandsalaris	€ 2.506	€ 2.620	€ 2.804	€ 3.135	€ 3.856	€ 4.764	€ 5.871	€ 7.236	€ 9.167	€ 11.459

Verskil in schaalbedragen op basis van schalen 1-1-2019 (mediaan AM BMO-markt +5%)

Huidige en voorgestelde loonschalen

VB-keten Front-Office



Variabele beloning VB Front-Office

- Voor medewerkers uit de Front-Office van de vermogensbeheerketen blijft voorlopig een koppeling tussen beoordelen en belonen bestaan
- Medewerkers in schaal 9 & 10 krijgen in het voorgestelde beleid recht op 20% variabele beloning. Onder het huidige beleid ontvangen zij geen variabele beloning.

Schaal	9	10	11	12	13
Huidig maandslaris (max 3)	€ 4.474	€ 5.178	€ 6.658	€ 8.025	€ 9.928
Voorgesteld maandsalaris (max 3)	€ 4.537	€ 5.592	€ 6.892	€ 9.005	€ 11.835

Verskil in schaalbedragen op basis van schalen 1-1-2019 (mediaan AM FO-markt)

A photograph of a modern building with a facade of vertical wooden slats and large glass windows. The building is set against a clear blue sky. In the foreground, there is a green lawn and some low-lying shrubs. A semi-transparent green box with rounded corners is overlaid on the left side of the image, containing the title text.

Voorstel Salarisgroei

Voorstel salariscroei

PGGM-populatie + VB -keten Back- & Mid-Office

Minimum- en maximumsalaris

- Het salaris van elke medewerker wordt altijd opgetrokken tot het minimum van de schaal (70%), het salaris is nooit lager.
- Medewerkers kunnen in salaris groeien tot het maximum van de schaal (100%), het salaris is nooit hoger.

Salarisverhoging

- Medewerkers die nog ruimte voor groei hebben in hun salarisschaal, ontvangen jaarlijks een vaste verhoging van 4% van het maximumsalaris (tot het maximum van de schaal is bereikt).
- Medewerkers ontvangen cao-stijging over hun salaris.
- Bij promotie ontvangt de medewerker een extra salarisstijging van 3% van het huidige salaris.

Andere beloningsvormen

- Uitzonderlijke prestaties worden direct beloond, bij voorkeur niet-financieel.
- Er is geen sprake van variabele beloning.

Voorstel salariscroei

VB-keten Front-Office

Minimum- en maximumsalaris

- Er is een minimum- en een maximumsalaris met een bandbreedte van 70%-120%.
- Het salaris van elke medewerker wordt altijd opgetrokken tot het minimum van de schaal (70%), het salaris is nooit lager.
- PGGM stuurt op een beloning op gemiddeld mediaan (Total Cash).

Salarisverhoging

- Salarisverhoging wordt toegekend op basis van de beoordelingsscore. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een 'merit matrix' tot 120% RSP.
- Medewerkers ontvangen cao-stijging over hun salaris. Er wordt geen extra salarisverhoging toegekend bij promotie.

Andere beloningsvormen

- Er is sprake van variabele beloning
- Medewerkers in schaal 9 & 10 krijgen in het voorgestelde beleid ook recht op 20% variabele beloning. Momenteel ontvangen zij geen variabele beloning.

A woman in a blue dress and black tights is walking from right to left in the foreground. Behind her is a glass-walled office interior. The office has a modern design with a grid pattern on the glass partitions. A large circular light fixture is visible on the ceiling. The text 'Voorstel Overgangsbeleid' is overlaid on the left side of the image.

Voorstel Overgangsbeleid

Uitgangspunten voor overgangsbeleid huidige medewerkers

(op 31/12/2020 in dienst)

- Voor de huidige medewerkers geldt dat geen enkele medewerker er bij de ingang van het nieuwe beloningsbeleid in vast salaris op achteruitgaat.
- Grote verschillen in beloning tussen huidige en nieuwe medewerkers zijn onwenselijk. We willen dat de oude schalen en de nieuwe schalen op termijn bij elkaar komen (nieuwe schalen 'halen de oude in').
- Het overgangsbeleid moet eraan bijdragen dat medewerkers op termijn een marktconform salaris hebben, hetgeen een gezonde in-, door- en uitstroom faciliteert.
- Het overgangsbeleid moet goed uit te leggen zijn aan medewerkers en praktisch uitvoerbaar zijn door PGGM.

Wat betekent dit voor het overgangsbeleid voor huidige medewerkers? (op 31/12/2020 in dienst)

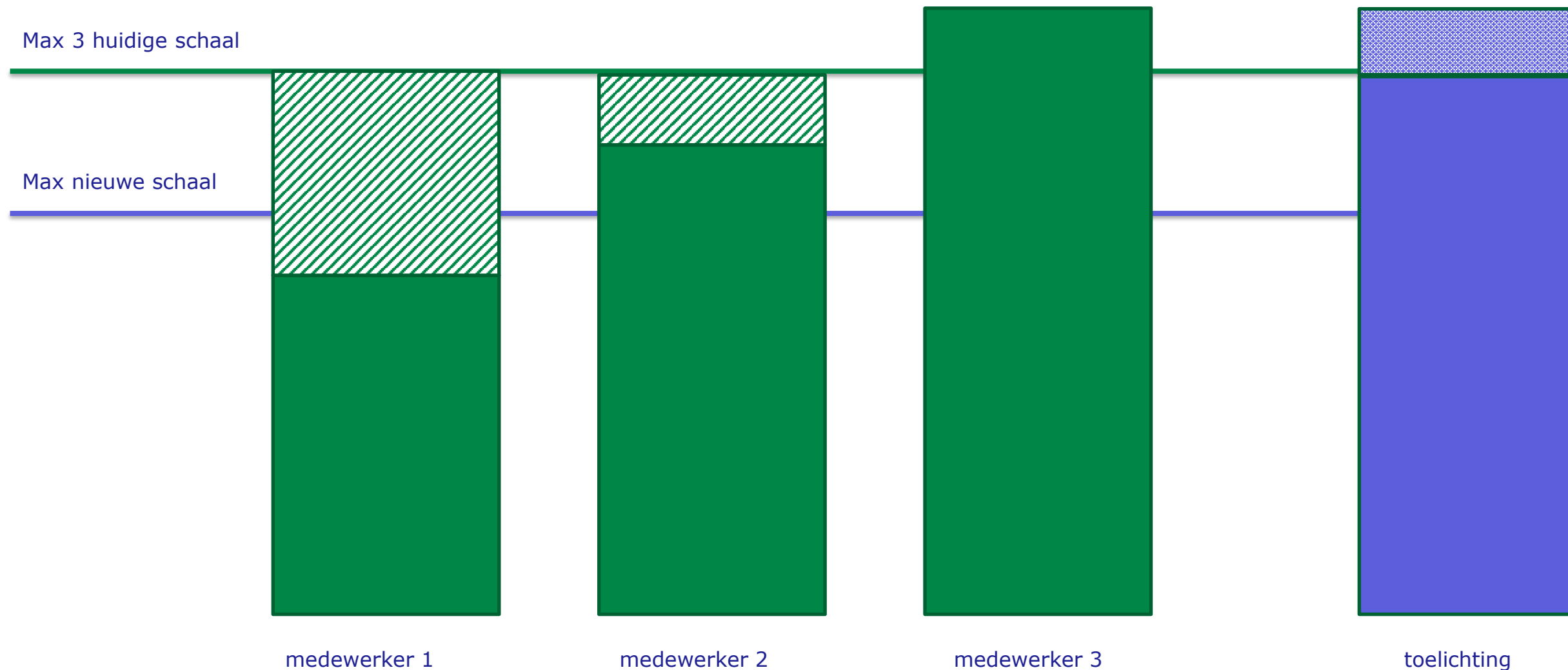
Algemeen:

- Alle medewerkers met een salaris boven het maximum van de loonschaal ontvangen een toeslag voor het verschil tussen het salaris en het schaalmaximum*. Over deze toeslag vindt geen cao-stijging plaats.
- Alle medewerkers met een salaris onder het maximum van de loonschaal groeien in vaste stappen van 4% van het maximum van de nieuwe loonschaal tot het schaalmaximum*.

* **Schaalmaximum:**

- Voor medewerkers in schaal 11 of hoger geldt het nieuwe maximum als schaalmaximum (dit ligt immers hoger dan het oude schaalmaximum).
- Voor medewerkers in schaal 10 of lager geldt tijdelijk het bedrag (in euro's) van het oude max 3-schaalsalaris op 1-7-2020 als schaalmaximum. Wanneer dit tijdelijke schaalmaximum is bereikt, ontvangen deze medewerkers 50% van de cao stijging totdat hun salaris gelijk is aan het maximum van de nieuwe loonschalen. Vanaf dat moment ontvangen deze medewerkers weer een volledige cao-stijging.

Grafische weergave voorstellen slide 15: Wat gebeurt er indien nieuwe schaalmaximum *lager* is dan huidige schaal max 3?



➡ Toeslag. Hierover vindt geen CAO stijging plaats.

➡ Indien max 3 huidige schaal bereikt ontvangen medewerkers 50% van de cao stijging totdat hun salaris gelijk is aan het maximum van de nieuwe loonschalen. Vanaf dat moment ontvangen deze medewerkers weer een volledige cao-stijging.

Max 3 huidige schaal

Max nieuwe schaal

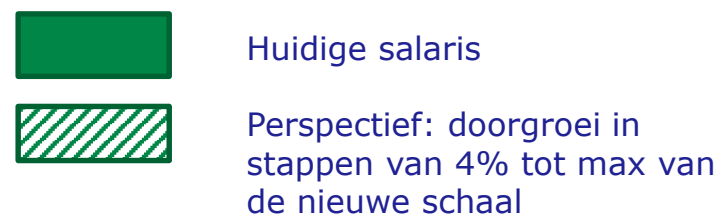
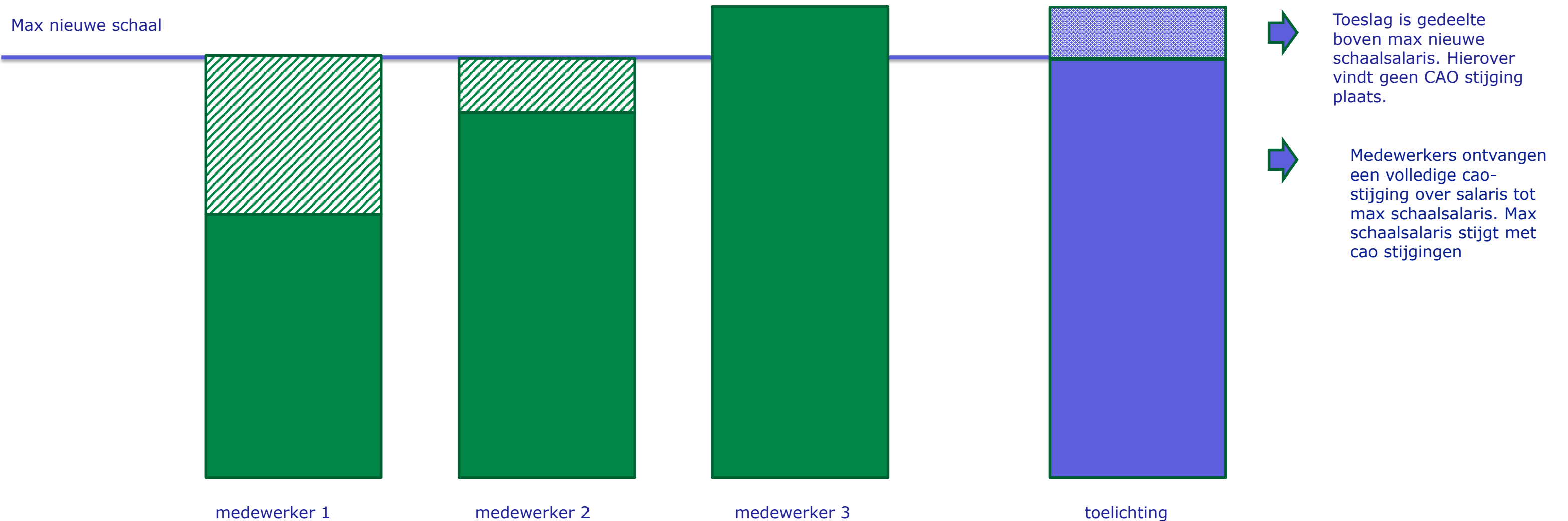
-> tijd



Huidige salaris

Perspectief: doorgroei in stappen van 4% tot max 3 huidige schaal

Grafische weergave voorstellen slide 15: Wat gebeurt er indien nieuwe schaalmaximum *hoger* is dan huidige schaal max 3?



Voorstel overgangsbeleid voor huidige medewerkers

Variabele beloning

Toeslag variabele beloning 2014-2015

- De vaste toeslag voor variabele beloning wordt opgenomen in het salaris van de medewerker. Het telt daardoor mee bij het bepalen van het schaalmaximum voor de toekenning van het voorgestelde overgangsbeleid (zie vorige slide).

Variabele beloning Back & Mid Office

- 80% van de maximaal te behalen variabele beloning bij de medewerkers van de Back & Mid Office wordt omgezet in vast salaris. Het totaal aan vast salaris is bepalend voor de RSP-positie. Indien het salaris hoger is dan het maximum schaalsalaris wordt het salaris dat boven de schaal valt opgenomen in een toeslag, waarover geen cao-stijgingen plaatsvinden.

Voorstel overgangsbeleid voor huidige medewerkers

Promotie

Promotie

- Bij promotie vindt de inschaling plaats volgens de salarisschalen die gelden vanaf 2021. Bij promotie wordt een eventuele toeslag verwerkt in het nieuwe salaris. Een eventueel bedrag boven het maximum van de nieuwe salarisschaal wordt omgezet in een toeslag, waarover geen cao-stijgingen plaatsvinden.