



Datum

23 oktober 2020

Begeleidend schrijven - Voorstel
PGGM

Behandeld door

Manon Pernot/Astrid Romijn

Telefoonnummer

030 2778894

Aan de vakbonden

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

De Unie, gevestigd te Culemborg

FNV, gevestigd te Utrecht

Geachte dame en heren,

Vooraf

Met ingang van 2021 wil PGGM gaan werken vanuit een nieuwe performance- & beloningsfilosofie. Deze filosofie sluit naar onze overtuiging beter aan bij de strategische uitdagingen met een pensioenlandschap dat volop in beweging is, bij ontwikkelingen in de arbeidsmarkt én bij de behoefte van medewerkers. Deze nieuwe filosofie kent de volgende uitgangspunten:

- Het performance- & beloningsbeleid stelt PGGM in staat haar strategie uit te voeren, passend bij haar identiteit;
- In het performance- & beloningsbeleid staat persoonlijke ontwikkeling en groei centraal met aandacht voor prestaties passend bij de context van het werk;
- Het performance- & beloningsbeleid is verantwoord en sluit aan bij de arbeidsmarkt. PGGM kiest daarom voor drie referentiemarkten waar zij zich mee wil vergelijken. De algemene markt, de asset management front-office markt en de asset management back- en mid office markt. In alle markten belooft PGGM gemiddeld op mediaan niveau.

Communicatie richting medewerkers

Medewerkers zijn vanaf de zomer via berichtgeving op PGGM Plaza uitvoerig geïnformeerd over de nieuwe performance & belonings-filosofie. Ook hebben we in juli vier werksessies gehouden met medewerkers en leidinggevendenden om tot een verdere invulling van de performance filosofie te komen. Vanaf september zijn er in alle units medewerkers-bijeenkomsten georganiseerd waar we de nieuwe performance & belonings-filosofie hebben toegelicht en vragen van medewerkers hebben beantwoord. Communicatie over onze voorstellen met de medewerkers vinden we van groot belang en we zullen daar dan ook voortdurend aandacht aan blijven besteden.

Voorstellen PGGM nieuwe performance- & beloningsfilosofie

Over onze voorstellen zijn wij sinds juni van dit jaar met elkaar in gesprek, waarbij een delegatie namens de ondernemingsraad (OR) als toehoorder aanwezig is. Deze verkennende gesprekken hebben geleid tot een meer concrete invulling van de voorstellen van PGGM. De nadere uitwerking hebben wij opgenomen in bijgaande powerpoint-presentatie. De verdere uitwerking van onze performance-filosofie hebben we opgenomen in een nieuwe regeling Performance & Development die we met een instemmingsaanvraag aan de OR voorleggen.

De bijgaande powerpoint-presentatie bevat een aantal voorstellen, betreffende:

- a) Salarishuis
- b) Salarisgroei
- c) Overgangsbeleid

De voorstellen zoals opgenomen in de bijgevoegde powerpoint-presentatie moeten worden gezien in de context van onze nieuwe performance- & beloningsfilosofie. Deze lichten we hieronder nader toe.

Achtergrond nieuwe performance & beloningsfilosofie

PGGM gelooft dat gemotiveerde medewerkers, die actief gestimuleerd worden te groeien en zich verder te ontwikkelen, bijdragen aan de prestaties en aan het realiseren van de strategie van PGGM. We opereren in een snel veranderende omgeving, waarbij wendbaarheid noodzakelijk is.

Naast de strategische ontwikkelingen zien we ook in de wereld om ons heen een toenemend belang van leren, innoveren, experimenteren en ontwikkelen. We zien dat de aard van het werk verandert naar meer kort-cyclisch en dat er behoefte is aan meer samenwerking met anderen om doelen te behalen.

Deze ontwikkelingen vragen van medewerkers en leidinggevendenden steeds meer wendbaarheid, professionaliteit en persoonlijke groei. In onze visie is terugkijken op geleverde (individuele) prestaties en het geven van beoordelingsscores niet meer passend. Het loslaten van de koppeling tussen belonen en beoordelen is daarmee een logisch gevolg. Wij zien een uitzondering bij de medewerkers met front-office functies binnen Vermogensbeheer en Advies Vermogensbeheer bij Institutional Business. De hiervoor genoemde ontwikkelingen over wendbaarheid, professionaliteit en persoonlijke groei gelden uiteraard ook voor deze medewerkers. Wij zien echter dat het, in de van toepassing zijnde asset management markt, voor front office functies gebruikelijk is om in individuele beloningen te differentiëren, niet alleen middels variabele beloning. Daarom willen wij bij deze medewerkers wel in salarisverhogingen differentiëren op

basis van de performance van het afgelopen jaar. We willen voor deze groep medewerkers derhalve beoordelingsscores blijven geven. Dit is noodzakelijk om concurrerend te blijven in deze arbeidsmarkt.

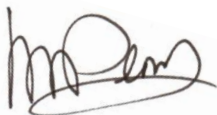
Een verantwoord beloningsbeleid betekent dat we in staat zijn en blijven om de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden om zo onze ambities waar te kunnen maken. Dat betekent dat we bewuste keuzes maken. We zoeken aansluiting bij de relevante arbeidsmarkt: die markt waaruit medewerkers worden aangetrokken als ze bij PGGM komen werken en die waar ze naartoe gaan als ze PGGM verlaten. Voor PGGM als organisatie geldt dat niet één, maar meerdere arbeidsmarkten relevant zijn.

Binnen vermogensbeheer ontstaan als gevolg van de wens om marktconform te belonen twee loonlijnen, gebaseerd op twee arbeidsmarkten: front-office en back- & mid office. Binnen het PGGM-model voor de overige PGGM-medewerkers leidt marktconform belonen tot één loonlijn. De wens tot marktconform belonen leidt tot een aanpassing (herijking) van de schalen van ons salarishuis.

Werkgeversbrief cao 2021

Bovenstaande zullen we ook opnemen in de formele werkgeversbrief bij de start van de onderhandelingen voor een nieuwe cao op 25 november a.s.

Namens PGGM,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Manon Pernot', written over a light grey rectangular background.

Manon Pernot,
Managing Director Mens & Organisatie