



## Voorlegger vergadering Raad van Bestuur UWV

Vergadering Raad van bestuur	
Datum	15 oktober 2024
Agendapunt	Agendapunt 4 Nummer 24 – 364
Onderwerp	Budget uitloop periodieken en gratificaties 2025
Directeur	HRM
Opsteller	HRM Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen
Portefeuillehouder RvB	Maarten Camps
Onderwerp heeft instemming van	
Directeur	Toelichting
FEZ	

### Door Raad van bestuur te nemen besluiten

1. De budgetruimte voor extra- en uitlooperperiodieken en gratificaties bedraagt 0,80% van de loonsom van 2025. Het maximum van 0,80% wordt op concernniveau gehandhaafd.
2. Toekenning van een extra- of uitlooperperiodiek is een discretionaire bevoegdheid van het management. Het betreffende cao-artikel is een 'kan'-bepaling. De manager beslist met inhoudelijke argumenten. Onvoldoende budgetruimte is nooit een valide argument om een extra- of uitlooperperiodiek niet toe te kennen.

### Samenvatting onderwerp en reden bespreking

De cao koppelt de beloning van de medewerker aan de periodieke beoordeling van het functioneren als onderdeel van de HRM-cyclus. Een eindoordeel "goed" of "uitstekend" functioneren leidt tot toekenning van één periodiek, tenzij de medewerker het maximum van de functieschaal al heeft bereikt. Het oordeel "uitstekend" kan tevens leiden tot een voorstel voor een extra periodiek. Zit de medewerker al op het maximum van de functieschaal dan kan voor de duur van een jaar een uitlooperperiodiek worden toegekend. Aan de medewerker die naar het oordeel van de manager extra prestaties heeft geleverd kan een gratificatie van maximaal € 3.500 bruto worden toegekend.

In voorgaande jaren zijn het budget en bijbehorende spelregels als volgt bepaald:

- met ingang van 2014 zijn de budgetten voor gratificaties en extra- en uitlooperperiodieken samengevoegd tot in totaal 1,13% van de loonsom;
- met ingang van 2023 is dit budget aangepast naar 1,05% dit omdat de variabele beloning van het 2<sup>e</sup> echelon is omgezet naar een vaste beloning en dus geen onderdeel meer uitmaakt van dit budget.
- uitlooperperiodieken die, na toekenning voor de vijfde achtereenvolgende keer, op grond van de cao vast worden, komen ten laste van het budget variabele beloning.
- Voor 2024 geldt een budget van 1,05%.

In overleg met FEZ en na dit gedeeld te hebben met de hoofden HR wordt voorgesteld het budget voor 2025 aan te passen naar 0,80%. Het verlaagde budget wordt voorgesteld om de begroting reëel te laten zijn. Op basis van het budgettaire gebruik in voorgaande jaren (onderbenutting) zal deze lagere budgettaire ruimte de praktijk van het toekennen van gratificaties niet wezenlijk doen veranderen. Daarbij moet worden opgemerkt dat het toekennen van uitlooperperiodieken een dalende trend laat zien.

De spelregels zoals toegelicht in de zogenaamde managementinstructie blijven onveranderd.

Benadrukt blijft dat bij "uitstekend" functioneren sprake is van een discretionaire bevoegdheid van het management om al dan niet een extra beloning toe te kennen. Een extra beloning is geen automatisme na een "uitstekende" beoordeling; het vergt een op inhoudelijke gronden beargumenteerd besluit. Budgetuitputting is op zichzelf geen valide argument om een extra beloning bij "uitstekend" functioneren niet toe te kennen. Uit de analyses van de afgelopen jaren is gebleken dat concern breed het beschikbare budget voldoende ruimte biedt. In 2021 is 0,91%, in 2022 0,85% en in 2023 0,74% van de loonsom

hiervoor gebruikt. De cijfers over 2023 laten een lichte verschuiving zien in verband met de hierboven beschreven aanpassing van de variabele beloning van het 2<sup>e</sup> echelon naar een vaste beloning. Vooral nog zien wij geen aanleiding voor het nogmaals aanpassen van de budgetruimte hierdoor.

### **Gevolgen voor mensen**

n.v.t.

### **Kansen en risico's voor (de opdracht van) UWV**

n.v.t.

### **Strategische aspecten van het besluit**

n.v.t.

### **Bedrijfsvoering (personeel/financieel)**

Dit besluit heeft geen extra financiële consequenties, aangezien de toekenning van een gratificatie, extra- of uitloop periodiek onderdeel is van de vastgestelde begroting.

### **Duurzaamheid**

n.v.t.

### **Vervolgtraject besluitvorming**

n.v.t.

### **Communicatie**

Publicatie in management- en HRM Nieuws; uitbrengen managementinstructie gelijk aan voorgaande jaren.

### **Openbaarheid**

Deze documenten kunnen openbaar gemaakt worden:

- |   |                                     |                                                                       |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | Ja, in hun geheel.                                                    |
| 2 | <input type="checkbox"/>            | Deels, markeer in de documenten wat niet openbaar gemaakt kan worden. |
| 3 | <input type="checkbox"/>            | Nee, de bijbehorende bijlage(n) niet.                                 |
| 4 | <input type="checkbox"/>            | Nee, helemaal niet.                                                   |

### **Metadata**

Omschrijving: Vaststellen van het budget uitloop periodieken en gratificaties 2025

Trefwoorden: Prestatiebeloning