

---

# PeopleBook PeopleSoft Enterprise Human Resources 9.0: Variabele beloning beheren

---

**December 2006**

PeopleBook PeopleSoft Enterprise Human Resources 9.0: Variabele beloning beheren  
SKU HRCS9HVC-B 1206\_NLD  
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Alle rechten voorbehouden.

De Programma's (waaronder zowel de programmatuur als de documentatie zijn begrepen) bevatten auteursrechtelijk beschermde informatie; zij worden verstrekt onder een licentieovereenkomst die beperkingen oplegt wat betreft gebruik en openbaarmaking en zijn daarnaast beschermd onder wetten inzake auteursrecht, octrooirecht en andere intellectuele eigendomsrechten. Het is verboden de Programma's terug te brengen naar de broncode (reverse engineering), te deassembleren of te decompileren, tenzij en voor zover zulks noodzakelijk is om interoperabiliteit met andere onafhankelijk vervaardigde programmatuur te bewerkstelligen of wettelijk is vereist.

De in dit document vervatte informatie kan zonder kennisgeving worden gewijzigd. Wij verzoeken u vriendelijk eventuele problemen die u in de documentatie aantreft, schriftelijk aan ons te melden. Dit document is niet gegarandeerd foutenvrij. Het is niet toegestaan enig deel van deze Programma's in enigerlei vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch hetzij mechanisch, voor welk doel dan ook te reproduceren of te verzenden, tenzij zulks uitdrukkelijk in uw licentieovereenkomst voor deze Programma's is toegestaan.

Indien de Programma's worden geleverd aan de Amerikaanse overheid of aan personen die namens de Amerikaanse overheid een licentie voor de Programma's verlenen of de Programma's gebruiken, is de volgende aanduiding van toepassing:

## U.S. GOVERNMENT RIGHTS

Programs, software, databases, and related documentation and technical data delivered to U.S. Government customers are "commercial computer software" or "commercial technical data" pursuant to the applicable Federal Acquisition Regulation and agency-specific supplemental regulations. As such, use, duplication, disclosure, modification, and adaptation of the Programs, including documentation and technical data, shall be subject to the licensing restrictions set forth in the applicable Oracle license agreement, and, to the extent applicable, the additional rights set forth in FAR 52.227-19, Commercial Computer Software--Restricted Rights (June 1987). Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood City, CA 94065.

De Programma's zijn niet bedoeld voor gebruik in nucleaire, luchtvaart-, massadoorvoer-, medische of andere intrinsiek gevaarlijke toepassingen. Licentienemer dient gepaste maatregelen te nemen, o.a. op het gebied van faalveiligheid, reservebestanden en overbodigheid, om ervoor te zorgen dat dergelijke applicaties veilig worden gebruikt indien de Programma's voor dergelijke doeleinden worden gebruikt; wij wijzen elke aansprakelijkheid voor schade als gevolg van dergelijk gebruik van de Programma's af.

De Programma's kunnen links naar websites bevatten en toegang verschaffen tot inhoud, producten en diensten van derden. Oracle is niet verantwoordelijk voor de beschikbaarheid van websites van derden of voor enige inhoud die op die sites wordt aangeboden. U draagt alle risico's die zijn verbonden aan het gebruik van dergelijke inhoud. Indien u besluit producten of diensten van een derde af te nemen, ontstaat er een rechtstreekse relatie tussen u en de desbetreffende derde. Oracle is niet verantwoordelijk voor: (a) de kwaliteit van producten of diensten van derden, of (b) nakoming van de bepalingen van overeenkomsten met derden, waaronder begrepen levering van producten of diensten en garantieverplichtingen ten aanzien van afgenomen producten of diensten. Oracle is niet verantwoordelijk voor door u geleden schade van enigerlei aard als gevolg van transacties met derden.

Oracle, JD Edwards, PeopleSoft en en Siebel zijn wettig gedeponeerde handelsmerken van Oracle Corporation en/of daarmee gelieerde ondernemingen. Andere namen kunnen handelsmerken van de desbetreffende houders daarvan zijn.

## Openbaarmaking van Open Source

Oracle aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor haar gebruik of verspreiding van open source of shareware programmatuur of documentatie en wijst elke aansprakelijkheid en vordering tot schadevergoeding af die voortvloeit uit het gebruik van voornoemde programmatuur of documentatie. De onderstaande open source programmatuur mag in PeopleSoft-producten van Oracle worden gebruikt en de onderstaande aansprakelijkheidsafwijzingen worden verstrekt.

### *Apache Software Foundation*

Dit product bevat programmatuur die is ontwikkeld door The Apache Software Foundation (<http://www.apache.org/>). Copyright © 2000-2003. The Apache Software Foundation. Alle rechten voorbehouden. Licensed under the Apache License, Version 2.0 (the "License"); you may not use this file except in compliance with the License. You may obtain a copy of the License at <http://www.apache.org/licenses/LICENSE-2.0>.

Unless required by applicable law or agreed to in writing, software distributed under the License is distributed on an "AS IS" BASIS, WITHOUT WARRANTIES OR CONDITIONS OF ANY KIND, either express or implied. See the License for the specific language governing permissions and limitations under the License.

### *OpenSSL*

Copyright © 1998-2005 The OpenSSL Project. Alle rechten voorbehouden.

Dit product bevat programmatuur die is ontwikkeld door The OpenSSL Project voor gebruik in de OpenSSL Toolkit (<http://www.openssl.org/>).

DEZE PROGRAMMATUUR WORDT DOOR THE OPENSSL PROJECT "AS IS" (IN DE AANGEBODEN VORM) GELEVERD, EN ALLE UITDRUKKELIJKE OF STILZWIJGENDE GARANTIES, MET INBEGRIJ VAN DOCH NIET BEPERKT TOT DE STILZWIJGENDE GARANTIES TEN AANZIEN VAN DE VERKOOPBAARHEID EN GESCHIKTHEID VOOR EEN BEPAALD DOEL, WORDEN AFGEWEEZEN. THE OPENSSL PROJECT EN HAAR SAMENSTELLERS ZIJN IN GEEN GEVAL AANSPRAKELIJK VOOR ENIGE DIRECTE, INDIRECTE, BIJKOMENDE, BIJZONDERE, MORELE OF GEVOLGSCHADE (MET INBEGRIJ VAN DOCH NIET BEPERKT TOT DE VERKRIJGING VAN VERVANGENDE GOEDEREN OF DIENSTEN, DERIVING VAN GEBRUIK, GEGEVENS OF WINST OF BEDRIJFSONDERBREKING), ONGEACHT DE WIJZE WAAROP DEZE TOT STAND IS GEKOMEN EN ONGEACHT HET ONDERLIGGENDE AANSPRAKELIJKHEIDSPRINCIPE, HETZIJ UIT OVEREENKOMST, HETZIJ ONDER RISICOAANSPRAKELIJKHEID, HETZIJ UIT ONRECHTMATIGE DAAD (MET INBEGRIJ VAN SCHULD OF ANDERSZINS), DIE OP ENIGE WIJZE VOORTVLOEIT UIT HET GEBRUIK VAN DEZE PROGRAMMATUUR, ZELFS INDIEN OP DE MOGELIJKHEID VAN DERGELIJKE SCHADE IS GEWEZEN.

### *Loki Bibliotheek*

Copyright © 2001 by Andrei Alexandrescu. Deze code wordt geleverd bij het boek: Alexandrescu, Andrei. "Modern C++ Design: Generic Programming and Design Patterns Applied". Copyright © 2001 Addison-Wesley. Hierbij wordt toestemming verleend voor het zonder vergoeding voor welk doel ook gebruiken, kopiëren, wijzigen, verspreiden en verkopen van deze programmatuur, op voorwaarde dat de bovenstaande auteursrechtvermelding in alle kopieën wordt vermeld en dat zowel de auteursrechtvermelding als deze toestemmingskennisgeving in de ondersteunende documentatie worden vermeld.

### *Helma Project*

Copyright © 1999-2004 Helma Project. Alle rechten voorbehouden. DEZE PROGRAMMATUUR WORDT “AS IS” (IN DE AANGEBODEN VORM) GELEVERD, EN ALLE UITDRUKKELIJKE OF STILZWIJGENDE GARANTIES, MET INBEGRIJ VAN DOCH NIET BEPERKT TOT DE STILZWIJGENDE GARANTIES TEN AANZIEN VAN DE VERKOOPBAARHEID EN GESCHIKTHEID VOOR EEN BEPAALD DOEL, WORDEN AFGEWEZEN. THE HELMA PROJECT EN HAAR SAMENSTELLERS ZIJN IN GEEN GEVAL AANSPRAKELIJK VOOR ENIGE DIRECTE, INDIRECTE, BIJKOMENDE, BIJZONDERE, MORELE OF GEVOLGSCHADE (MET INBEGRIJ VAN DOCH NIET BEPERKT TOT DE VERKRIJGING VAN VERVANGENDE GOEDEREN OF DIENSTEN, DERIVING VAN GEBRUIK, GEGEVENS OF WINST OF BEDRIJFSONDERBREKING), ONGEACHT DE WIJZE WAAROP DEZE TOT STAND IS GEKOMEN EN ONGEACHT HET ONDERLIGGENDE AANSPRAKELIJKHEIDSPRINCIPE, HETZIJ UIT OVEREENKOMST, HETZIJ ONDER RISICOAANSPRAKELIJKHEID, HETZIJ UIT ONRECHTMATIGE DAAD (MET INBEGRIJ VAN SCHULD OF ANDERSZINS), DIE OP ENIGE WIJZE VOORTVLOEIT UIT HET GEBRUIK VAN DEZE PROGRAMMATUUR, ZELFS INDIEN OP DE MOGELIJKHEID VAN DERGELIJKE SCHADE IS GEWEZEN.

Helma bevat software van derden die onder andere specifieke licentievoorwaarden is uitgebracht. Voor een opsomming van de betreffende licentievoorwaarden wordt verwezen naar de licentiegids in de distributie van Helma.

*Sarissa*

Copyright © 2004 Manos Batsis.

Deze bibliotheek is gratis software; het is toegestaan deze software te herverspreiden en/of te wijzigen onder de voorwaarden van de door The Free Software Foundation gepubliceerde GNU Lesser General Public License; hetzij versie 2.1 van de licentie hetzij (naar uw keuze) een latere versie.

Deze bibliotheek wordt verspreid in de hoop dat zij van nut is, doch ZONDER ENIGE GARANTIE; zelfs zonder de stilzwijgende garantie ten aanzien van de VERKOOPBAARHEID of GESCHIKTHEID VOOR EEN BEPAALD DOEL. Voor meer informatie wordt verwezen naar de GNU Lesser General Public License.

U heeft – als het goed is – tezamen met deze bibliotheek een exemplaar van de GNU Lesser General Public License ontvangen; is dit niet het geval, neem dan schriftelijk contact op met The Free Software Foundation, Inc., 59 Temple Place, Suite 330, Boston, MA 02111-1307 Verenigde Staten van Amerika.

*ICU*

ICU License - ICU 1.8.1 and later COPYRIGHT AND PERMISSION NOTICE Copyright © 1995-2003 International Business Machines Corporation and others. Alle rechten voorbehouden.

Permission is hereby granted, free of charge, to any person obtaining a copy of this software and associated documentation files (the “Software”), to deal in the Software without restriction, including without limitation the rights to use, copy, modify, merge, publish, distribute, and/or sell copies of the Software, and to permit persons to whom the Software is furnished to do so, provided that the above copyright notice(s) and this permission notice appear in all copies of the Software and that both the above copyright notice(s) and this permission notice appear in supporting documentation. DEZE PROGRAMMATUUR WORDT “AS IS” (IN DE AANGEBODEN VORM) GELEVERD, ZONDER ENIGE GARANTIE, MET INBEGRIJ VAN DOCH NIET BEPERKT TOT DE STILZWIJGENDE GARANTIES TEN AANZIEN VAN DE VERKOOPBAARHEID, DE GESCHIKTHEID VOOR EEN BEPAALD DOEL EN NIET-INBREUK OP RECHTEN VAN DERDEN IN NO EVENT SHALL THE COPYRIGHT HOLDER OR HOLDERS INCLUDED IN THIS NOTICE BE LIABLE FOR ANY CLAIM, OR ANY SPECIAL INDIRECT OR CONSEQUENTIAL DAMAGES, OR ANY DAMAGES WHATSOEVER RESULTING FROM LOSS OF USE, DATA OR PROFITS, WHETHER IN AN ACTION OF CONTRACT, NEGLIGENCE OR OTHER TORTIOUS ACTION, ARISING OUT OF OR IN CONNECTION WITH THE USE OR PERFORMANCE OF THIS SOFTWARE. Except as contained in this notice, the name of a copyright holder shall not be used in advertising or otherwise to promote the sale, use or other dealings in this Software without prior written authorization of the copyright holder.

All trademarks and registered trademarks mentioned herein are the property of their respective owners.

*Sun's JAXB Implementation – JDSDK 1.5 relaxngDatatype.jar 1.0 License*

Copyright © 2001, Thai Open Source Software Center Ltd, Sun Microsystems. Alle rechten voorbehouden.

THIS SOFTWARE IS PROVIDED BY THE COPYRIGHT HOLDERS AND CONTRIBUTORS “AS IS” AND ANY EXPRESS OR IMPLIED WARRANTIES, INCLUDING, BUT NOT LIMITED TO, THE IMPLIED WARRANTIES OF MERCHANTABILITY AND FITNESS FOR A PARTICULAR PURPOSE ARE DISCLAIMED. IN NO EVENT SHALL THE REGENTS OR CONTRIBUTORS BE LIABLE FOR ANY DIRECT, INDIRECT, INCIDENTAL, SPECIAL, EXEMPLARY, OR CONSEQUENTIAL DAMAGES (INCLUDING, BUT NOT LIMITED TO, PROCUREMENT OF SUBSTITUTE GOODS OR SERVICES; LOSS OF USE, DATA, OR PROFITS; OR BUSINESS INTERRUPTION) HOWEVER CAUSED AND ON ANY THEORY OF LIABILITY, WHETHER IN CONTRACT, STRICT LIABILITY, OR TORT (INCLUDING NEGLIGENCE OR OTHERWISE) ARISING IN ANY WAY OUT OF THE USE OF THIS SOFTWARE, EVEN IF ADVISED OF THE POSSIBILITY OF SUCH DAMAGE.

*W3C IPR SOFTWARE NOTICE*

Copyright © 2000 World Wide Web Consortium, (Massachusetts Institute of Technology, Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique, Keio University). All Rights Reserved.

Opmerking: The original version of the W3C Software Copyright Notice and License could be found at <http://www.w3.org/Consortium/Legal/copyright-software-19980720>.

THIS SOFTWARE AND DOCUMENTATION IS PROVIDED “AS IS,” AND COPYRIGHT HOLDERS MAKE NO REPRESENTATIONS OR WARRANTIES, EXPRESS OR IMPLIED, INCLUDING BUT NOT LIMITED TO, WARRANTIES OF MERCHANTABILITY OR FITNESS FOR ANY PARTICULAR PURPOSE OR THAT THE USE OF THE SOFTWARE OR DOCUMENTATION WILL NOT INFRINGE ANY THIRD PARTY PATENTS, COPYRIGHTS, TRADEMARKS OR OTHER RIGHTS. COPYRIGHT HOLDERS WILL NOT BE LIABLE FOR ANY DIRECT, INDIRECT, SPECIAL OR CONSEQUENTIAL DAMAGES ARISING OUT OF ANY USE OF THE SOFTWARE OR DOCUMENTATION.





# Inhoudsopgave

## Algemeen voorwoord

<b>Informatie over deze PeopleBooks - Voorwoord .....</b>	<b>xiii</b>
Vereisten voor PeopleSoft Enterprise-applicaties.....	xiii
PeopleSoft-applicaties.....	xiii
Updates van de documentatie en gedrukte documentatie.....	xiv
Updates van de documentatie downloaden.....	xiv
Documentatie downloaden en bestellen.....	xiv
Extra informatiebronnen.....	xv
Afspraken over typografie en opmaak.....	xvi
Afspraken over typografie.....	xvi
Afspraken over opmaak.....	xvii
Identificatiecodes voor landen, regio's en industrieën.....	xvii
Valutacodes.....	xviii
Opmerkingen en suggesties.....	xviii
Veelvoorkomende elementen in PeopleBooks.....	xviii

## Voorwoord

<b>Voorwoord bij PeopleSoft Enterprise Human Resources Variabele beloningen.....</b>	<b>xxiii</b>
PeopleSoft-producten.....	xxiii
PeopleSoft Enterprise Handboek PeopleSoft-applicaties.....	xxiii
De structuur van PeopleBooks.....	xxiii

## Hoofdstuk 1

<b>Aan de slag met Variabele beloningen.....</b>	<b>1</b>
Bedrijfsprocessen van Variabele beloningen.....	1
Integratie van Variabele beloningen.....	1
Implementatie van Variabele beloningen.....	2

## Hoofdstuk 2

<b>Werken met variabele beloningen.....</b>	<b>3</b>
Definitie van variabele-beloningsregelingen.....	3
Soort regeling kiezen.....	3
Regelingsdeelname bepalen.....	4

Werken met doelen.....	4
Andere bedrijfsinstellingen en opties voor de regeling kiezen.....	5
Gerechtigdheid en bonussen verwerken.....	6
Uitbetaling van bonussen.....	6
Rapporten voor variabele beloningen.....	6
Voorbeeldschema's voor regelingen.....	7
Voorbeeld van een processchema voor een ad hoc-regeling.....	7
Voorbeeld van een processchema voor de regeling Boom/groep definiëren.....	8

### Hoofdstuk 3

<b>Gegevens-elementen instellen.....</b>	<b>11</b>
Werken met gegevens-elementen instellen.....	11
Betaalformules definiëren.....	12
Pagina voor het definiëren van betaalformules.....	12
Betaalformules maken.....	12
Waardering definiëren.....	15
Pagina voor het definiëren van waardering.....	15
Waarderingsdefinitie maken.....	15
Doelen definiëren.....	16
Pagina voor het definiëren van doelen.....	17
Tabellen voor pro rata-gerechtigdheid instellen.....	17
Pagina's voor het instellen van pro rata.....	18
Regels voor werkdagen instellen.....	18
Regels voor pro rata-percentages instellen.....	19
Pro rata-perioden definiëren.....	20

### Hoofdstuk 4

<b>Variabele-beloningsregelingen instellen.....</b>	<b>23</b>
Werken met soorten variabele-beloningsregelingen.....	23
Geldelijke regelingen.....	23
Niet-geldelijke regelingen.....	24
Variabele-beloningsregelingen van het soort Aandelenplan.....	24
Overige regelingsoorten.....	25
Variabele-beloningsregelingen definiëren.....	25
Veelvoorkomende elementen in deze sectie.....	25
Pagina's voor het definiëren van variabele-beloningsregelingen.....	26
Variabele-beloningsregelingen definiëren.....	26
Bedrijfsinstellingen voor een regeling opgeven.....	29

Statuscodes selecteren voor de beëindiging van arbeidsrelaties voor deelnameregels	
Werknemersrecord var. beloning.....	31
Betaalperioden voor regelingen definiëren.....	32
Betaalformules toewijzen.....	33
Werken met toewijzing en verwerking van betaalformules.....	33
Pagina's voor het toewijzen van betaalformules.....	35
Betaalformules toewijzen voor regelingen voor de werknemerrecord voor variabele beloningen.....	35
Betaalformules toewijzen voor regelingen met groepen.....	36
Doelen, financiering en pro rata instellen.....	37

## Hoofdstuk 5

<b>Regelingsdeelname instellen.....</b>	<b>39</b>
Werken met deelnameregels regeling.....	39
Regelingsdeelname instellen voor ad hoc-bonussen.....	40
Pagina voor het instellen van regelingsdeelname voor ad hoc-bonussen.....	40
Deelnemers ad hoc-regeling opgeven.....	40
Deelname instellen met werknemersrecords voor variabele beloning.....	41
Pagina's voor het instellen van deelnemers via het werknemersrecord voor variabele beloning.....	42
Deelname instellen met het werknemersrecord voor variabele beloning.....	42
Groepen maken via Groepsaanmaak.....	44
Groepen aan bomen koppelen.....	45
Voordelen van bomen.....	45
Belangrijke punten bij het maken van variabele-beloningsbomen.....	46
Variabele-beloningsinstellingen in PeopleSoft Boomstructuren.....	46
Bomen met ingangsdatum en variabele beloning.....	47
Duplicaten uit child-/parentgroepen verwijderen voor totalisatie.....	47
Boombeveiliging instellen.....	48
Pagina's voor het instellen van boombeveiliging.....	49
Beveiligingsrelaties instellen.....	49
Toegang tot componenten instellen.....	50
Bomen en boombeveiliging bijwerken.....	51
Rapportage voor boomelementen.....	52
Pagina's voor de rapportage voor boomelementen.....	53
Rapportage voor boomelementen.....	53

## Hoofdstuk 6

<b>Gerechtigdheid en pro rata verwerken.....</b>	<b>55</b>
Werken met gerechtigdheid en pro rata berekenen.....	55

Werken met pro rata-factoren berekenen.....	55
Pro rata-factoren berekenen - Algemeen.....	56
Pro rata-factor berekenen met een dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse frequentie.....	57
Berekeningsmethode aan de hand van werkdagroosters.....	57
Berekeningsmethode op basis van een pro rata-percentages.....	58
Pro rata-berekeningsmethode voor regelingsdeelnemers die uit een boom vallen.....	59
Gerechtigdheid bepalen en pro rata berekenen.....	60
Pagina voor het berekenen van gerechtigdheid/pro rata.....	60
Het proces VB - gerechtigdheid uitvoeren.....	60
Gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen.....	62
Werken met gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen.....	62
Werken met gerechtigheidsstatus.....	63
Pagina's voor het bekijken en aanpassen van de gerechtigdheid van regelingsdeelnemers.....	66
Gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen.....	66
Historische gerechtigheidsgegevens van regelingsdeelnemers bekijken of corrigeren.....	70
Gerechtigdheid voor regelingen met groepen bekijken en aanpassen.....	71
Werknemersrecord voor variabele beloning beheren.....	72

## Hoofdstuk 7

<b>Gewogen doelen instellen en gebruiken.....</b>	<b>75</b>
Werken met gewogen doelen.....	75
Terminologie voor gewogen doelen.....	75
Niveaus van gewogen doelen.....	75
Stappen voor het gebruik van gewogen doelen.....	76
Prestatiefactor berekenen.....	77
Gewogen doelen instellen.....	78
Werken met gewogen doelen instellen.....	78
Voorwaarden.....	79
Pagina's voor het instellen van gewogen doelen.....	79
Bereikte gewogen doelen invoeren.....	80
Werken met bereikte gewogen doelen.....	81
Pagina's voor het invoeren van bereikte gewogen doelen.....	81
Bereikte organisatiedoelen invoeren.....	81
Behaalde groepsdoelen invoeren.....	82
Bereikte individuele doelen invoeren.....	83
Bereikte doelen voor personen binnen een groep invoeren.....	83
Het rapport Doelen organisatie en groep uitvoeren.....	84
Pagina voor het uitvoeren van het rapport Doelen organisatie en groep.....	85

**Hoofdstuk 8**

<b>Matrixdoelen instellen en gebruiken.....</b>	<b>87</b>
Werken met matrixdoelen.....	87
Soorten matrixdoelen.....	87
Terminologie voor matrixdoelen.....	88
Stappen bij het gebruik van matrixdoelen.....	89
Voorbeeld van een doelenmatrix en berekening van de prestatiescore.....	89
Matrixdoelen instellen.....	91
Pagina's voor het instellen van matrixdoelen.....	92
Doelenmatrix definiëren voor een regeling zonder groepen.....	92
Doelenmatrix definiëren voor een regeling met groepen.....	94
Betaalformules toewijzen aan bereikwaarden voor prestatiescores.....	94
Bereikte matrixdoelen invoeren.....	95
Pagina's voor het invoeren van bereikte matrixdoelen.....	95
Bereikte matrixdoelen invoeren voor regelingen zonder groepen.....	95
Bereikte matrixdoelen invoeren voor regelingen met groepen.....	96

**Hoofdstuk 9**

<b>Variabele-beloningsregelingen en groepen financieren.....</b>	<b>99</b>
Werken met financiering van variabele beloningen.....	99
Bonussen budgetteren.....	100
Pagina voor het uitvoeren van het budgetrapport.....	100
Het Budgetrapport uitvoeren.....	101
Variabele-beloningsregelingen financieren.....	102
Werken met financiering van regelingen.....	102
Pagina's voor het financieren van variabele-beloningsregelingen.....	102
Fondsen toewijzen aan een variabele-beloningsregeling.....	102
Werken met financiering aan groepen toewijzen.....	104
Financiering van boven naar beneden.....	104
Managers en fiatteurs.....	105
Overzicht van de procedures voor het toewijzen van fondsen aan groepen.....	105
Voorbeeld van het toewijzen van fondsen aan groepen.....	106
Fondsen toewijzen aan groepen.....	111
Werken met toegang tot de pagina Financiering groepen toewijzen.....	111
Pagina's voor het toewijzen van fondsen aan groepen.....	112
Fondsen verdelen tussen groepen.....	112
Fondsen toewijzen voor de betaalperiode.....	116

## Hoofdstuk 10

<b>Toewijzingen en bonussen berekenen.....</b>	<b>119</b>
Werken met bonusberekeningen.....	119
Berekeningsprocessen.....	119
Termen en definities.....	120
Toewijzingen bepalen.....	122
Werken met het proces VB - toewijzing bepalen.....	122
Pagina voor het bepalen van toewijzingen.....	123
Het proces VB - toewijzing bepalen uitvoeren.....	123
Bonussen berekenen.....	123
Pagina's voor het berekenen van bonussen.....	125
Bonustoewijzingen bekijken en aanpassen.....	126
Werken met de bonusstatus.....	126
Werken met de pagina's voor bonustoewijzingen.....	128
Pagina's voor het toewijzen van bonussen.....	130
Bonussen voor regelingen zonder groepen bekijken en aanpassen.....	130
Bonussen voor regelingen met groepen bekijken en aanpassen.....	136
De pagina Bonustoewijzingen gebruiken voor ad hoc-bonussen.....	138
Bonusberekeningen rapporteren.....	138
Pagina's voor het uitvoeren van bonusrapporten.....	139
Werken met het rapport VB - afwijkingen.....	139
Werken met het rapport VB - overdracht.....	140
Werken met het rapport VB - niet-monetair.....	140

## Hoofdstuk 11

<b>Fiatting en uitbetaling van bonussen beheren.....</b>	<b>141</b>
Bonussen fiatting en indienen.....	141
Werken met bonusfiatting en -indiening.....	141
Pagina's voor het in batch verwerken van bonussen.....	143
Bonussen fiatting per regeling.....	143
Bonussen fiatting per groep.....	144
Integratie met salarisapplicaties.....	144
Werken met integratie met salarisapplicaties.....	144
Integratie met North American Payroll en Salarissen (GBL).....	145
Integratiepunten instellen met salarisapplicaties.....	146
Integratie met Aandelen en opties.....	147
Overzicht van de integratie met Aandelen en opties.....	147
Integratiepunten instellen met Aandelen en opties.....	148
Rapporteren over uitbetaling en verdeling van bonussen.....	149

Pagina's voor het uitvoeren van rapporten voor het uitbetalen en verdelen van bonussen.....	150
Historie van variabele beloningen bekijken en in rapporten weergeven.....	150
Pagina voor het bekijken en rapporteren van de historie van variabele beloningen.....	151
Historie van de doelwaarden en bonuswaarden van een werknemer bekijken.....	151
 <b>Verklarende woordenlijst PeopleSoft Enterprise.....</b>	<b>153</b>
 <b>Index .....</b>	<b>181</b>





# Informatie over deze PeopleBooks - Voorwoord

In de PeopleBooks vindt u de informatie die u nodig hebt voor de implementatie en het gebruik van PeopleSoft-applicaties van Oracle.

In dit voorwoord komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- vereisten voor PeopleSoft Enterprise-applicaties;
- basisapplicaties;
- updates van de documentatie en gedrukte documentatie;
- extra informatiebronnen;
- afspraken over typografie en opmaak;
- opmerkingen en suggesties;
- veelvoorkomende elementen in PeopleBooks.

---

**Opmerking.** In de PeopleBooks worden uitsluitend pagina-elementen, zoals velden en selectievakjes, besproken die nader moeten worden uitgelegd. Als een pagina-element niet wordt uitgelegd in het proces of de taak waarin het voorkomt, heeft dit element geen aanvullende uitleg nodig of wordt het uitgelegd onder de algemene elementen van de sectie, het hoofdstuk, het PeopleBook of de productlijn. In dit voorwoord worden definities gegeven van die elementen die voorkomen in alle PeopleSoft-applicaties.

---

---

## Vereisten voor PeopleSoft Enterprise-applicaties

Als u optimaal gebruik wilt maken van de informatie die in dit boek wordt behandeld, moet u in grote lijnen bekend zijn met het gebruik van PeopleSoft-applicaties.

Wij raden u aan om ten minste één inleidende PeopleSoft-cursus te volgen.

U moet door het systeem kunnen navigeren en u moet weten hoe u gegevens toevoegt, wijzigt of verwijdert met behulp van de menu's, pagina's en vensters. U moet ook vertrouwd zijn met het gebruik van het internet en met de grafische gebruikersinterface van Microsoft® Windows of Windows NT.

In deze documentatie worden navigatie en andere basisbegrippen niet besproken. U krijgt alle informatie die u nodig hebt om het systeem te kunnen gebruiken en uw PeopleSoft Enterprise-applicaties optimaal te implementeren.

---

## PeopleSoft-applicaties

In de PeopleSoft-applicatiehandboeken vindt u informatie over de implementatie en verwerking van uw PeopleSoft Enterprise-applicaties.

Voor bepaalde applicaties vindt u aanvullende, belangrijke informatie over de instelling en de vormgeving van uw systeem in het applicatiehandboek. Voor de meeste productlijnen van PeopleSoft is er een applicatiehandboek. In het voorwoord van elk PeopleBook wordt aangegeven welk applicatiehandboek bij het desbetreffende PeopleBook hoort.

Het Handboek PeopleSoft-applicaties bevat belangrijke onderwerpen die van toepassing zijn op een groot deel van of op alle PeopleSoft-applicaties in een productlijn. Of u nu slechts één applicatie, een combinatie van applicaties binnen de productlijn of de gehele productlijn wilt implementeren, in alle drie gevallen moet u de bijbehorende handboeken voor PeopleSoft-basisapplicaties zorgvuldig hebben doorgelezen. In deze boeken worden de basis-implementatietaken behandeld.

---

## Updates van de documentatie en gedrukte documentatie

In deze sectie worden de volgende onderwerpen behandeld:

- updates van de documentatie downloaden;
- documentatie downloaden en bestellen.

### Updates van de documentatie downloaden

Updates en aanvullende documentatie voor deze en vorige releases vindt u op de Oracle-website voor de PeopleSoft Customer Connection. Via de documentatiesectie van PeopleSoft Customer Connection kunt u bestanden naar uw eigen PeopleBooks-bibliotheek downloaden. Hier vindt u een schat aan handige en actuele gegevens, waaronder updates van de volledige PeopleSoft Enterprise-documentatie die op de PeopleBooks-cd-rom is meegeleverd.

---

**Belangrijk!** Voordat u met een upgrade begint, moet u eerst op PeopleSoft Customer Connection van Oracle controleren of er bijgewerkte upgrade-instructies beschikbaar zijn. Oracle plaatst regelmatig updates op het internet omdat het upgradeproces voortdurend wordt verbeterd.

---

### Zie ook

Oracle PeopleSoft Customer Connection, [http://www.oracle.com/support/support\\_peoplesoft.html](http://www.oracle.com/support/support_peoplesoft.html)

### Documentatie downloaden en bestellen.

Als aanvulling op de volledige PeopleSoft-documentatie die is geleverd op de PeopleBook-cd, is bij Oracle de PeopleSoft Enterprise-documentatie beschikbaar via de website van Oracle. U kunt:

- PDF-bestanden downloaden;
- gedrukte, gebonden versies bestellen.

### PDF-bestanden downloaden

U kunt PDF-versies van de PeopleSoft Enterprise-documentatie online bestellen via het Oracle Technology Network. De PDF-bestanden worden door Oracle bij elke belangrijke release meteen na het uitkomen van de software in gedrukte vorm beschikbaar gesteld.

Zie Oracle Technology Network, <http://www.oracle.com/technology/documentation/psftent.html>.

### Gedrukte, gebonden versies bestellen

U kunt gedrukte, gebonden versies bestellen via de Oracle Store.

Zie Oracle Store, [http://oraclestore.oracle.com/OA\\_HTML/ibeCCtpSctDspRte.jsp?section=14021](http://oraclestore.oracle.com/OA_HTML/ibeCCtpSctDspRte.jsp?section=14021)

## Extra informatiebronnen

Op de website PeopleSoft Customer Connection van Oracle zijn de volgende informatiebronnen te vinden:

Informatiebron	Navigatie
Informatie over applicatiebeheer	Updates + fixes
Bedrijfsprocesdiagrammen	Ondersteuning, documentatie, bedrijfsprocesschema's
Opslaglocatie voor interactieve services	Ondersteuning, documentatie, opslaglocatie voor interactieve services
Hardware-en softwarevereisten	Implementatie, optimalisatie en upgrades, implementatiehandleiding, implementatiedocumentatie en -software, hardware- en softwarevereisten
Installatiehandleidingen	Implementatie, optimalisatie en upgrades, implementatiehandleiding, implementatiedocumentatie en software, installatiehandleidingen en -opmerkingen
Informatie over integratie	Implementatie, optimalisatie en upgrades, implementatiehandleiding, implementatiedocumentatie en -software, vooraf ingestelde integratie voor de applicaties PeopleSoft Enterprise en PeopleSoft EnterpriseOne
Minimum aan technische vereisten (MTRs)	Implementatie, optimalisatie en upgrades, implementatiehandleiding, ondersteunde platforms
updates van de documentatie;	Ondersteuning, documentatie, documentatie-updates
Ondersteuningsbeleid van PeopleSoft	Ondersteuning, ondersteuningsbeleid
Prereleasedocumenten	Ondersteuning, documentatie, documentatie-updates, categorie, releasedocumenten
Roadmap productrelease	Ondersteuning, roadmaps en schema's
Releasedocumenten	Ondersteuning, documentatie, documentatie-updates, categorie, releasedocumenten
Release Value Proposition	Ondersteuning, documentatie, documentatie-updates, categorie, Release Value Proposition
Koersbepaling	Ondersteuning, documentatie, documentatie-updates, categorie, koersbepaling
Informatie over probleemoplossing	Ondersteuning, probleemoplossing
Documentatie over upgrades	Ondersteuning, documentatie, documentatie over upgrades en scripts

## Afspraken over typografie en opmaak

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- afspraken over typografie;
- afspraken over opmaak;
- identificatiecodes voor landen, regio's en industrieën;
- valutacodes.

### Afspraken over typografie

In deze tabel vindt u de typografische conventies die in de PeopleBooks worden gehanteerd:

Typografie of opmaak	Omschrijving
<b>Vet</b>	Vet wordt gebruikt voor functienamen, bedrijfsfunctienamen, eventnamen, systeemfunctienamen, methodenamen en taalcodes in PeopleCode, en voor specifieke PeopleCode-uitdrukkingen die letterlijk in de functieaanroep worden gebruikt.
<i>Cursief</i>	Cursief wordt gebruikt voor veldwaarden, om tekst te benadrukken en voor titels van boeken en andere publicaties. In de PeopleCode-syntaxis wordt cursief gebruikt om waarden aan te geven voor argumenten die door uw programma moeten worden ingevuld.  Cursief wordt ook gebruikt om te verwijzen naar woorden als woorden of letters als letters, zoals in het volgende voorbeeld: vul de letter <i>O</i> in.
TOETS+TOETS	Geeft aan dat het hier gaat om een toetsencombinatie. Een plus-teken (+) tussen twee toetsen betekent bijvoorbeeld dat u de eerste toets ingedrukt moet houden terwijl u de tweede toets indrukt. Voor ALT+W houdt u de ALT-toets ingedrukt terwijl u op de W drukt.
Niet-proportioneel lettertype	Dit lettertype wordt voor programma's in PeopleCode en andere codevoorbeelden gebruikt.
“ ” (aanhalingstekens)	Met aanhalingstekens worden titels in verwijzingen aangeduid en woorden die in een afwijkende betekenis worden gebruikt.
. . . (weglatingsteken)	Weglatingstekens geven aan dat het voorafgaande item of de voorafgaande reeks een willekeurig aantal keren kan worden herhaald in de PeopleCode-syntaxis.

Typografie of opmaak	Omschrijving
{ } (accolades)	In de PeopleCode-syntaxis geven accolades een keuze tussen twee opties aan. De opties worden van elkaar gescheiden door een staande streep ( ).
[ ] (vierkante haken)	In PeopleCode-syntaxis worden met vierkante haken optionele items aangegeven.
& (en-teken)	In PeopleCode-syntaxis geeft een en-teken vóór een parameter aan dat al een waarde aan deze parameter is toegekend.  Daarnaast worden alle PeopleCode-variabelen voorafgegaan door en-tekens.

## Afspraken over opmaak

In de PeopleBooks wordt de volgende opmaak gebruikt:

### Opmerkingen

Opmerkingen geven aan waar u in het bijzonder op moet letten als u met het PeopleSoft Enterprise-systeem werkt.

---

**Opmerking.** Voorbeeld van een opmerking.

---

Als de opmerking wordt voorafgegaan door *Belangrijk*, is deze van essentieel belang en bevat deze informatie die betrekking heeft op wat u moet doen om het systeem naar behoren te laten functioneren.

---

**Belangrijk!** Voorbeeld van een belangrijke opmerking.

---

### Waarschuwingen

Waarschuwingen wijzen op essentiële aandachtspunten met betrekking tot de configuratie. Aan waarschuwingen moet u extra aandacht besteden.

---

**Waarschuwing!** Voorbeeld van een waarschuwing.

---

### Kruisverwijzingen

In de PeopleBooks worden verwijzingen naar andere PeopleBooks vermeld onder het kopje "Zie ook", of op een aparte regel, voorafgegaan door *Zie ook*. Via deze verwijzingen opent u relevante documentatie die betrekking heeft op de documentatie die u aan het lezen bent.

## Identificatiecodes voor landen, regio's en industrieën

Informatie die uitsluitend van toepassing is op een specifiek land, een specifieke regio of een specifieke industrie wordt voorafgegaan door een standaardidentificatiecode die tussen haakjes is geplaatst. Deze identificatiecode wordt doorgaans aan het begin van een sectie vermeld, maar kan ook voorafgaand aan een opmerking of andere tekst worden geplaatst.

Voorbeeld van een landspecifiek kopje: “(FRA) Werknemers aanstellen”

Voorbeeld van een regiospecifiek kopje: “(Latijns-Amerika) Afschrijving instellen”

### **Identificatiecodes voor landen**

Landen worden aangeduid met de ISO-landcode (International Organization for Standardization).

### **Identificatiecodes voor regio's**

Regio's worden aangeduid met de naam van de regio. De volgende identificatiecodes worden in de PeopleBooks voor regio's gebruikt:

- Azië en Pacifisch gebied
- Europa
- Latijns-Amerika
- Noord-Amerika

### **Identificatiecodes voor industrieën**

Industrieën worden aangegeven met de naam van de industrie of met een voor de industrie gangbare afkorting. De volgende identificatiecodes worden in de PeopleBooks voor industrieën gebruikt:

- USF (U.S. Federal)
- E&G (Education and Government)

### **Valutacodes**

Geldbedragen worden aangegeven met de ISO-valutacode.

---

## **Opmerkingen en suggesties**

Wij hechten veel waarde aan uw opmerkingen en suggesties. Laat ons weten wat u bevalt aan onze producten of wat u graag anders zou zien in de PeopleBooks en ander naslag- en cursusmateriaal van Oracle. Zend uw voorstellen naar de documentatiemanager van uw productlijn, Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood Shores, CA 94065, U.S.A. of stuur ons een e-mail via [appsdoc@us.oracle.com](mailto:appsdoc@us.oracle.com).

Hoewel we niet kunnen garanderen dat elke e-mail wordt beantwoord, zullen wij uw opmerkingen en suggesties zorgvuldig bestuderen.

---

## **Veelvoorkomende elementen in PeopleBooks**

<b>Peildatum</b>	De laatste datum waarvoor een rapport of proces gegevens bevat.
<b>Kostenplaats</b>	Een identificatiecode die een hoger organisatieniveau van bedrijfsgegevens vertegenwoordigt. U kunt business units gebruiken om eenheden te definiëren voor een bepaalde regio of voor een groep afdelingen binnen een grotere organisatie.

<b>Omschrijving</b>	Hier kan een tekst van maximaal 30 tekens worden ingevoerd.
<b>Ingangsdatum</b>	De datum waarop een rij in een tabel van kracht wordt of de datum waarop een actie begint. Als u bijvoorbeeld een register wilt afsluiten op 30 juni, is 1 juli de ingangsdatum voor het afsluiten van het register. Deze datum bepaalt ook of u gegevens kunt bekijken en wijzigen. Pagina's en batchprocessen die op deze informatie zijn gebaseerd, maken gebruik van de huidige rij.
<b>Eén keer, Altijd en Niet uitvoeren</b>	<p>Selecteer de procesfrequentie Eén keer om een aanvraag uit te voeren zodra het batchproces wordt uitgevoerd. Nadat het batchproces is uitgevoerd, wordt de procesfrequentie automatisch ingesteld op Niet uitvoeren.</p> <p>Selecteer Altijd om het proces telkens uit te voeren wanneer het batchproces wordt uitgevoerd.</p> <p>Niet uitvoeren betekent dat de aanvraag niet wordt uitgevoerd wanneer het batchproces wordt uitgevoerd.</p>
<b>Procesbewaking</b>	Klik hier om de pagina Proceslijst te openen en de status van ingediende procesaanvragen te bekijken.
<b>Rapportbeheer</b>	Klik hier om de pagina Rapportlijst te openen waar u de inhoud van een rapport kunt weergeven, de status van een rapport kunt controleren of gedetailleerde berichten over de inhoud kunt bekijken. Deze berichten geven een beschrijving van het rapport en de verzendlijst.
<b>Aanvraag-ID</b>	Een identificatiecode die een set selectiecriteria voor een rapport of proces vertegenwoordigt.
<b>Uitvoeren</b>	Klik hier om de aanvraagpagina van de procesplanner te openen en op te geven waar en hoe een proces of taak wordt uitgevoerd en hoe de resultaten eruit moeten zien.
<b>Set-ID</b>	Een identificatiecode die een set controletabelgegevens of tabelsets vertegenwoordigt. Met tabelsets kunt u controletabelgegevens en verwerkingsopties gezamenlijk gebruiken in meerdere business units. Het doel hiervan is om dubbele gegevens en systeemonderhoudstaken minimaal te houden. Wanneer u een set-ID aan een recordgroep in een business unit hebt toegewezen, geeft u aan dat alle tabellen in de recordgroep gemeenschappelijk worden gebruikt door de business unit en elke andere business unit die deze set-ID aan die recordgroep toewijst. U kunt bijvoorbeeld een groep gemeenschappelijke functiecodes voor verschillende business units definiëren. Elke business unit die deze gemeenschappelijke functiecode bevat, heeft dezelfde set-ID voor die recordgroep.
<b>Korte omschrijving</b>	Hier kan een tekst van maximaal 15 tekens worden ingevoerd.
<b>Gebruiker-ID</b>	Een identificatiecode voor de persoon die de transactie genereert.
<b>Termen EnterpriseOne</b>	
<b>Adresboeknummer</b>	Een uniek nummer waarmee het hoofdrecord van de eenheid wordt aangeduid. Een adresboeknummer kan de identificatiecode zijn voor een klant, leverancier, bedrijf, werknemer, sollicitant, deelnemer, huurder, locatie, enzovoort. Afhankelijk van de applicatie kan het veld op het scherm verwijzen naar het adresboeknummer als het klantnummer, leveranciersnummer of bedrijfsnummer, de werknemer- of sollicitant-ID, het deelnemersnummer, enzovoort.

<b>Code simulatievaluta</b>	Een uit drie tekens bestaande code in om de valuta aan te geven waarin u transactiebedragen wilt weergeven. Met deze code kunt u de transactiebedragen weergeven alsof deze zijn ingevoerd in de opgegeven valuta in plaats van in de vreemde of lokale valuta die is gebruikt toen de transactie in eerste instantie is ingevoerd.
<b>Batchnummer</b>	Een nummer waarmee een groep transacties wordt aangeduid die door het systeem wordt verwerkt. Op invoerschermen kunt u het batchnummer zelf toewijzen of door het systeem laten toewijzen met behulp van het programma Volgnummers (P0002).
<b>Batchdatum</b>	De datum op waarop de batch wordt gemaakt. Als u dit veld leeg laat, wordt de systeemdatum ingevuld als de batchdatum.
<b>Batchstatus</b>	<p>Hier wordt een code weergegeven uit de gebruikergedefinieerde codetabel 98 /IC waarmee de boekingsstatus van een batch wordt aangegeven. Mogelijke waarden zijn:</p> <p><i>Leeg</i>: de batch is niet doorgeboekt en wacht op flattering.</p> <p><i>A</i>: de batch is geflatteerd voor doorboeking, bevat geen fouten, maar is nog niet doorgeboekt.</p> <p><i>D</i>: de batch is doorgeboekt.</p> <p><i>E</i>: de batch bevat een of meer fouten. U moet de fout(en) in de batch corrigeren voordat u deze kunt doorboeken.</p> <p><i>P</i>: de batch wordt momenteel door het systeem verwerkt. De batch blijft onbeschikbaar totdat het boekingsproces is voltooid. Als tijdens het doorboeken fouten optreden, verandert de status van de batch in <i>E</i>.</p> <p><i>U</i>: de batch is tijdelijk onbeschikbaar omdat iemand eraan werkt of de batch in gebruik lijkt te zijn omdat er een stroomonderbreking heeft plaatsgevonden terwijl de batch open was.</p>
<b>Filiaal/vestiging</b>	Een code die een afzonderlijke eenheid aanduidt, zoals een magazijnlocatie, functie, project, werkplek, filiaal of vestiging waarin distributie- en productieactiviteiten plaatsvinden. In sommige systemen wordt dit een kostenplaats genoemd.
<b>Kostenplaats</b>	De alfanumerieke code waarmee een afzonderlijke eenheid wordt aangeduid binnen een bedrijf waarvoor u de kosten wilt bijhouden. In sommige systemen wordt dit een filiaal/vestiging genoemd.
<b>Categoriecode</b>	De code die een specifieke categoriecode vertegenwoordigt. Categoriecodes zijn gebruikergedefinieerde codes die u zelf aanpast om aan de registratie- en rapportagevereisten van uw organisatie te voldoen.
<b>Bedrijf</b>	Een code die een specifieke organisatie, fonds of andere rapportage-eenheid aanduidt. De bedrijfscodex moet aanwezig zijn in de tabel F0010 en moet een rapportage-eenheid vertegenwoordigen met een volledige balansrekening.
<b>Valutacode</b>	De uit drie tekens bestaande code die de valuta van de transactie aanduidt. JDEdwards EnterpriseOne werkt met valutacodes die door de ISO (International Organization for Standardization) zijn erkend. De valutacodes worden opgeslagen in de tabel F0013.



<b>Documentbedrijf</b>	<p>Het bedrijfsnummer dat bij het document hoort. Dit nummer wordt gebruikt in combinatie met het documentnummer, het documenttype en de grootboekdatum en vormt de unieke identificatie van een origineel document.</p> <p>Als u volgnummers toewijst op bedrijf en op boekjaar, gebruikt het systeem het documentbedrijf om het juiste volgnummer voor dat bedrijf op te halen.</p> <p>Als twee of meer originele documenten hetzelfde documentnummer en documenttype hebben, kunt u het documentbedrijf gebruiken om het gewenste document weer te geven.</p>
<b>Documentnummer</b>	<p>Een nummer dat het originele document aanduidt. Dit kan een inkoopfactuur, verkoopfactuur, journaalpost, urenstaat, enzovoort zijn. Op invoerschermen kunt u het originele documentnummer zelf toewijzen of door het systeem laten toewijzen met behulp van het programma Volgnummers.</p>
<b>Documenttype</b>	<p>De uit twee tekens bestaande gebruikergedefinieerde code (uit de UDC-tabel 00/DT) waarmee de herkomst en het doel van de transactie worden aangegeven, zoals een inkoopfactuur, verkoopfactuur, journaalpost of urenstaat. De volgende voorvoegsels worden in JDEdwards EnterpriseOne voor het aangegeven documenttype gereserveerd:</p> <p><i>P</i>: crediteurendocumenten.</p> <p><i>R</i>: debiteurendocumenten.</p> <p><i>T</i>: uren- en salarisdocumenten.</p> <p><i>I</i>: voorraaddocumenten.</p> <p><i>O</i>: inkooporderdocumenten.</p> <p><i>S</i>: verkooporderdocumenten.</p>
<b>Ingangsdatum</b>	<p>De datum waarop een adres, post, transactie of record actief wordt. De betekenis van dit veld varieert afhankelijk van het programma. De ingangsdatum kan bijvoorbeeld elk van de volgende datums vertegenwoordigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de datum waarop een adreswijziging actief wordt;</li> <li>• de datum waarop een huurovereenkomst actief wordt;</li> <li>• de datum waarop een prijs actief wordt;</li> <li>• de datum waarop een wisselkoers actief wordt;</li> <li>• de datum waarop een belastingtarief actief wordt.</li> </ul>
<b>Boekperiode en Boekjaar</b>	<p>Een getal dat de grootboekperiode en het grootboekjaar aangeeft. Voor veel programma's kunt u deze velden leeg laten. In dit geval wordt de huidige boekperiode en het huidige boekjaar gebruikt die in het programma Bedrijfsnamen en -nummers (P0010) zijn gedefinieerd.</p>
<b>GB-datum</b> (grootboekdatum)	<p>De datum voor de financiële periode waarnaar een transactie wordt geboekt. De datum die u op de transactie invoert, wordt door het systeem vergeleken met het boekdatumpatroon dat aan de onderneming is toegewezen om het juiste boekperiodenummer en -jaar op te halen, en ook om de datums te valideren.</p>



# Voorwoord bij PeopleSoft Enterprise Human Resources Variabele beloningen

In dit voorwoord komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- PeopleSoft-producten;
- PeopleSoft Enterprise Handboek PeopleSoft-applicaties;
- de structuur van de PeopleBooks.

---

**Opmerking.** In dit PeopleBook vindt u uitsluitend pagina-elementen die toelichting behoeven. Als een pagina-element niet wordt uitgelegd bij het proces of de taak waarin het voorkomt, heeft dit element geen aanvullende uitleg nodig of wordt het uitgelegd bij de algemene elementen van de sectie, het hoofdstuk, het PeopleBook of de productlijn.

---

---

## PeopleSoft-producten

Dit PeopleBook verwijst naar het volgende PeopleSoft-product: PeopleSoft Enterprise Human Resources Variabele beloningen

---

## PeopleSoft Enterprise Handboek PeopleSoft-applicaties

In het *PeopleBook PeopleSoft Enterprise Human Resources 9.0: Variabele beloning beheren* vindt u informatie over het implementeren van en het werken met uw PeopleSoft Enterprise Human Resources Variabele beloning-systeem. Aanvullende, belangrijke informatie over de instelling en vormgeving van uw systeem vindt u in het *PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*. Iedere PeopleSoft-productlijn heeft een eigen versie van deze documentatie.

Het *PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties* bevat belangrijke onderwerpen die van toepassing zijn op (een groot deel van) de PeopleSoft Enterprise-applicaties in de HRMS-productlijn. U moet bekend zijn met de inhoud van dit centrale PeopleBook, ongeacht welke PeopleSoft Enterprise HRMS-producten u wilt implementeren. Dit boek vormt het uitgangspunt voor basishandelingen zoals de instelling van controletabellen en het beveiligingsbeheer.

### Zie ook

*Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*, “Voorwoord PeopleSoft Enterprise HRMS Handboek PeopleSoft-applicaties”

---

## De structuur van PeopleBooks

PeopleSoft PeopleBooks hebben een gemeenschappelijke structuur. Als u deze structuur begrijpt, kunt u efficiënter gebruik maken van dit PeopleBook.

De PeopleBooks zijn procesgericht opgebouwd. In elk hoofdstuk wordt een proces beschreven dat moet worden uitgevoerd voordat u de applicatie kunt instellen of gebruiken. In de secties van het hoofdstuk wordt elk van de taken in een proces beschreven. In de subsecties wordt elk van de stappen van een taak beschreven.

Sommige PeopleBooks zijn in delen verdeeld. In PeopleBook-delen kunnen soortgelijke hoofdstukken over implementatie of bedrijfsprocessen binnen een applicatie worden gegroepeerd. Ook kunnen twee of meer applicaties worden geïntegreerd in één bedrijfsoplossing. Als een boek uit meerdere delen bestaat, is elk deel onderverdeeld in hoofdstukken.

De onderstaande tabel bevat de volgorde en omschrijvingen van de hoofdstukken in een PeopleBook.

Hoofdstukken	Omschrijving
Voorwoord	<p>Dit is het hoofdstuk dat u op dit moment aan het lezen bent. Hierin worden de volgende onderwerpen uitgelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het gebruik van het PeopleBook Handboek PeopleSoft-applicaties voor HRMS;</li> <li>• de structuur van de PeopleBooks;</li> <li>• veelvoorkomende elementen in dit PeopleBook, indien nodig.</li> </ul>
Aan de slag met...	<p>In dit hoofdstuk worden implementatierichtlijnen besproken. Hierin worden de volgende onderwerpen uitgelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de bedrijfsprocessen die in het boek worden behandeld;</li> <li>• de integratie tussen dit product en andere producten;</li> <li>• de wijze waarop de documentatie zich verhoudt tot het algehele implementatieproces (dit is geen stappenplan voor het uitvoeren van een daadwerkelijke implementatie).</li> </ul>
Navigatie	<p>In sommige PeopleSoft-applicaties treft u aangepaste navigatiepagina's aan die groepen mappen bevatten voor het ondersteunen van bepaalde bedrijfsprocessen, taken of gebruikersrollen (optioneel). Als een applicatie aangepaste navigatiepagina's bevat, vindt u in dit hoofdstuk algemene navigatiegegevens voor deze pagina's.</p> <p><b>Opmerking.</b> Niet alle applicaties bevatten aangepaste navigatiepagina's.</p>
Werken met...	<p>In een inleidend hoofdstuk wordt uitleg gegeven over het product en de bijbehorende functionaliteit (optioneel).</p>

Hoofdstukken	Omschrijving
Instelling en implementatie	<p>Dit kunnen een of meer hoofdstukken zijn. In deze hoofdstukken vindt u uitleg over het instellen en implementeren van het product. Als functionaliteit X bijvoorbeeld deel uitmaakt van een product, wordt in dit hoofdstuk beschreven hoe u functionaliteit X instelt en niet zozeer hoe u deze gebruikt. Daarvoor moet u het bijbehorende hoofdstuk over bedrijfsprocessen raadplegen.</p> <p><b>Opmerking.</b> Soms bevat een instellingshoofdstuk informatie over een bedrijfsproces als de hoeveelheid informatie te klein is voor een afzonderlijke sectie in het boek.</p>
Bedrijfsproces	<p>Dit kunnen een of meer hoofdstukken zijn. Deze hoofdstukken bevatten documentatie voor specifieke bedrijfsprocessen. Elk hoofdstuk is doorgaans gewijd aan een specifiek functioneel gebied. Als functionaliteit X bijvoorbeeld deel uitmaakt van een product, wordt in dit hoofdstuk beschreven hoe functionaliteit X werkt en niet zozeer hoe u functionaliteit X instelt. Daarvoor moet u het bijbehorende hoofdstuk over instellingen en implementatie raadplegen.</p> <p><b>Opmerking.</b> Soms bevat een hoofdstuk over bedrijfsprocessen informatie over instellingen en implementatie als de hoeveelheid informatie te klein is voor een afzonderlijk hoofdstuk in het boek.</p>
Appendices	<p>Indien nodig bevat het boek een of meer appendices (optioneel). De appendices bevatten aanvullende informatie bij de documentatie.</p>
Appendix Meegeleverde werkstroom	<p>In de appendix Meegeleverde werkstroom worden alle werkstromen beschreven die worden geleverd bij de applicatie (optioneel).</p> <p><b>Opmerking.</b> Niet alle applicaties bevatten meegeleverde werkstromen.</p>
Appendix Rapporten	<p>Deze appendix bevat een lijst met afkortingen van de rapportnamen in het product (optioneel). De uitgebreide documentatie over het gebruik van deze rapporten vindt u doorgaans terug in het bijbehorende hoofdstuk over bedrijfsprocessen.</p>



# HOOFDSTUK 1

## Aan de slag met Variabele beloningen

Dit hoofdstuk bevat overzichten van de volgende onderwerpen:

- bedrijfsprocessen van Variabele beloningen;
- integratie van Variabele beloningen;
- implementatie van Variabele beloningen.

---

### Bedrijfsprocessen van Variabele beloningen

Variabele beloningen ondersteunt de volgende bedrijfsprocessen:

- gerechtigdheid en pro rata beheren;
- regelingen met gewogen doelen beheren;
- regelingen met matrixdoelen beheren;
- variabele-beloningsregelingen en -groepen financieren;
- toewijzingen en bonussen berekenen;
- fiattering en uitbetaling van bonussen beheren.

Deze bedrijfsprocessen worden besproken in de hoofdstukken over bedrijfsprocessen in dit PeopleBook.

#### **Zie ook**

Hoofdstuk 2, “Werken met variabele beloningen,” pagina 3

---

### Integratie van Variabele beloningen

Human Resources integreert met alle HRMS-applicaties, met andere PeopleSoft Enterprise-applicaties en met applicaties van derden. Gedeelde tabellen van Human Resources kunnen in veel HRMS-applicaties worden gebruikt. Bovendien kunnen de gegevens in veel HR-tabellen worden gebruikt in elke PeopleSoft-applicatie die is ingesteld om in te schrijven op de gepubliceerde berichten.

Het bedrijfsproces Variabele beloning kan worden geïntegreerd met de volgende HRMS-applicaties:

- PeopleSoft Enterprise eCompensation;
- PeopleSoft Enterprise Aandelen en opties;
- PeopleSoft Enterprise Salarissen (GBL);

- PeopleSoft Enterprise Payroll for North America;
- PeopleSoft Enterprise Salarisinterface.

In dit PeopleBook worden integratieaspecten besproken.

### Zie ook

*Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*, “Werken met integratiepunten in PeopleSoft Enterprise HRMS,” Integratiepunten voor uw implementatie identificeren

Hoofdstuk 11, “Fiattering en uitbetaling van bonussen beheren,” pagina 141

---

## Implementatie van Variabele beloningen

Met PeopleSoft Instellingenbeheer kunt u een lijst genereren met instellingstaken voor uw bedrijf op basis van de functionaliteiten die u wilt implementeren. De instellingstaken omvatten de componenten die u moet instellen, gerangschikt in de volgorde waarin u gegevens in de componenttabellen moet invoeren, en koppelingen naar de bijbehorende PeopleBooks.

Variabele beloningen biedt ook een componentinterface waarmee u gegevens uit uw bestaande systeem kunt kopiëren naar de tabellen van Variabele beloningen. Gebruik bij deze componentinterface het speciale interfacehulpprogramma voor Excel (Excel to Component Interface) om de tabellen te vullen.

Deze tabel bevat de component die beschikt over een componentinterface voor instellingen:

Component	Componentinterface	Referenties
VC_GOAL_TBL	CI_VC_GOAL_TBL	Zie <u>Hoofdstuk 3, “Gegevenselementen instellen,” Doelen definiëren, pagina 16.</u>

### Andere informatiebronnen

Maak tijdens de planning van de implementatie gebruik van alle PeopleSoft-informatiebronnen, inclusief de installatiehandleidingen, gegevensmodellen, bedrijfsprocesdiagrammen en de richtlijnen voor het oplossen van problemen.

### Zie ook

*Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*, “Werken met integratiepunten in PeopleSoft Enterprise HRMS,” Integratiepunten voor uw implementatie identificeren

*Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Setup Manager*

*Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Component Interfaces*



## HOOFDSTUK 2

# Werken met variabele beloningen

Met de flexibele bedrijfsprocessen van Variabele beloningen in PeopleSoft Enterprise Human Resources kunt u verschillende variabele-beloningsregelingen maken en beheren, die alles omvatten, van eenmalige ad hoc-bonussen tot aandelenopties, bonusregelingen, niet-geldelijke beloningen en vakantiedagen of -bonussen, om maar een paar mogelijkheden te noemen.

U kunt alles maken, variërend van een eenvoudige rechtstreekse betalingsregeling tot een ingewikkelde regeling met een pro rata-gerechtigdheid, drie mogelijke doelniveaus, de toewijzing van fondsen, egaliserende mechanismen en de verwerking van flatteringen. U kunt elk gewenst aantal betaalformules definiëren, die u aan werknemers afzonderlijk of via groepen kunt toewijzen.

In dit hoofdstuk wordt een kort overzicht van de volgende onderwerpen gegeven:

- definitie van variabele-beloningsregelingen;
- verwerking van gerechtigdheid en bonussen;
- uitbetaling van bonussen;
- rapporten voor variabele beloningen;
- voorbeeldschema's voor regelingen.

---

## Definitie van variabele-beloningsregelingen

Met het bedrijfsproces Variabele beloning in Human Resources kunt u op flexibele wijze regelingen voor variabele beloning ontwerpen. U kunt een keuze maken uit een groot aantal methoden voor het instellen van de volgende zaken:

- soorten regelingen;
- regelingsdeelname;
- doelen;
- andere bedrijfsinstellingen en opties voor de regeling.

## Soort regeling kiezen

U kunt kiezen uit tien soorten regelingen in drie hoofdcategorieën:

- Monetair  
De regelingsoorten zijn: Bonus naar keuze, Winstdeling en Gemeenschappelijk doel.
- Niet-geldelijk
  - bonussen berekenen in eenheden;

- een waarderingsbedrag per eenheid definiëren om de geldelijke waarde van de bonus te rapporteren.
- Aandelen
  - de regelingsoorten zijn onder andere ISO, NQ, NSAR, RSA en ISAR;
  - geïntegreerd met Aandelen en opties.

### Zie ook

Hoofdstuk 4, “Variabele-beloningsregelingen instellen,” Werken met soorten variabele-beloningsregelingen, pagina 23

## Regelingsdeelname bepalen

U kunt vier verschillende methoden gebruiken om de regelingsdeelname te beheren.

- Ad hoc-bonussen:
  - Werknemers en de bijbehorende bonusbedragen kunt u rechtstreeks invoeren.
  - Er zijn geen formules of berekeningsprocessen nodig.
  - De financiering en het flatteringsproces zijn optioneel.
- Werknemersrecord variabele beloning:
  - Deelname en doelbetalingen worden op het niveau van de individuele werknemer vastgesteld.
  - Als de functie van een werknemer verandert, blijven de deelname en betalingen gewoon doorlopen.
  - Elke werknemer wordt aan een of meer variabele-beloningsregelingen gekoppeld.
- Werknemersrecord variabele beloning met groepen:
  - Doelbetalingen worden op werknemersniveau gedefinieerd en beheerd.
  - Deelname aan de regeling wordt via groepen gedefinieerd en beheerd.
  - Groepen worden in Groepsaanmaak gedefinieerd en vervolgens toegewezen aan hiërarchische variabele-beloningsbomen (VB-bomen).
- Boom/groep definiëren:
  - Betalingen en regelingsdeelname worden via groepen gedefinieerd.
  - Groepen worden gedefinieerd in Groepsaanmaak en vervolgens toegewezen aan hiërarchische VB-bomen.

### Zie ook

Hoofdstuk 5, “Regelingsdeelname instellen,” pagina 39

## Werken met doelen

Voor regelingen op basis van prestaties kunt u de doelen op twee manieren beheren:

- Gewogen doelen

Hiermee stelt u gewogen doelen in op organisatie-, werknemer- en/of groepsniveau en kunt u resultaatpercentages invoeren. Voor elk doelniveau wordt een prestatiefactor berekend die wordt toegepast bij het berekenen van de werknemersbonus.

Zie Hoofdstuk 7, “Gewogen doelen instellen en gebruiken,” pagina 75.

- Matrixdoelen

Hiermee stelt u een matrix in voor doelen op organisatie- of groepsniveau. De betaalformules worden gekoppeld aan de prestatieniveaus in de matrix. Met het prestatieresultaat van de organisatie of groep wordt bepaald welke betaalformule moet worden gebruikt om de bonus van de werknemers te berekenen.

Zie Hoofdstuk 8, “Matrixdoelen instellen en gebruiken,” pagina 87.

## Andere bedrijfsinstellingen en opties voor de regeling kiezen

Als u de regelingsdeelname en het soort variabele-beloningsregeling hebt vastgesteld, kunt u aanvullende bedrijfsinstellingen en opties voor de regeling kiezen. Afhankelijk van het soort regeling en de deelnameregeling, gelden voor sommige opties beperkingen en zijn andere opties verplicht. Kies uit de volgende opties:

- **Betalen regeling:**

Hiermee wijst u doelbetalingen toe op werknemers- of groepsniveau, afhankelijk van de deelnameregeling voor de regeling. Minimum- en maximumbetalingen zijn optioneel.

- **Gerechtigdheid/pro rata (optioneel):**

De berekening wordt uitgevoerd met een dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse frequentie. Bij een berekening per dag kunt u kiezen uit drie methoden.

- **Budget berekenen (optioneel):**

Als u het budgetrapport uitvoert, kunt u een schatting maken van de totale uitgaven voor de regeling, ervan uitgaand dat alle werknemers gerechtigd zijn en de verwachte doelen worden bereikt.

- **Financiering (optioneel):**

- U kunt fondsen (valuta of eenheden) aan een regeling toewijzen en het saldo bijhouden terwijl u de bonussen verdeelt.
- Als de regeling is gefinancierd, wijzen managers fondsen toe aan de verschillende groepen in de boom (als groepen worden gebruikt in de regeling).
- Als er onvoldoende fondsen beschikbaar zijn om de berekende bonussen uit te betalen, wordt een correctiefactor berekend en toegepast op elke werknemersbonus die hoger is dan de minimale betaling.

- **Reserves (optioneel):**

U kunt een gedeelte van het fonds als reservesaldo gebruiken, door niet het volledige beschikbare fondsbedrag toe te wijzen. U kunt op elk niveau van de boom een reserve bijhouden, inclusief het basisniveau, als groepen worden gebruikt in de regeling.

- **Overdrachtssaldi (optioneel):**

- Gebruik overdrachtssaldi op werknemersniveau als egaliserend mechanisme.
- Het saldo kan gedurende de hele duur van de regeling worden overgedragen.
- Selecteer Bonusoverdracht op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling.
- Beheer de overdrachtssaldi op de pagina Bonustoewijzingen.
- Controleer overdrachtssaldi met het rapport Bonusoverdracht.

- **Bonus fiatleren (optioneel):**

U kunt bonussen handmatig fiatleren of u kunt het batchfiatleringsproces gebruiken. Uit veiligheidsoverwegingen moet de geautoriseerde fiatteur op regelings- of groepsniveau worden ingesteld.

**Zie ook**

Hoofdstuk 6, “Gerechtigdheid en pro rata verwerken,” pagina 55

Hoofdstuk 9, “Variabele-beloningsregelingen en groepen financieren,” pagina 99

---

## Gerechtigdheid en bonussen verwerken

Met uitzondering van ad hoc-bonusregelingen kunt u regelingen voor variabele beloningen beheren met behulp van drie verschillende berekeningsprocessen:

1. VB - gerechtigdheid (VC\_ELIG\_PRO).  
De gerechtigdheidsstatus en pro rata-factoren worden berekend.
2. VB - toewijzing bepalen (VC\_DET\_ALLOC).
  - De doelbonussen worden berekend.
  - Prestatiefactoren worden op organisatie- en groepsniveau berekend voor regelingen met gewogen doelen.
3. Bonussen berekenen per regeling (VC\_CALWRD) of Bonussen berekenen per groep (VC\_CALWRD\_WG).
  - Bonussen worden berekend met behulp van de doelbetaalformule, waarop prestatiefactoren (indien u doelen gebruikt), een pro rata-factor (als de regeling pro rata is) en een correctiefactor (als de regeling wordt gefinancierd) worden toegepast.
  - Als de werknemer gedurende de hele periode gerechtigd was, wordt de bonus automatisch aangepast als deze lager dan de minimale betaling of hoger dan de maximale betaling is.
  - De geldelijke waarde van niet-geldelijke bonussen wordt berekend en regels voor afronding en decimaalgebruik worden toegepast.
  - Na het uitvoeren van het berekeningsproces worden de details van alle berekeningen weergegeven op de pagina Bonustoewijzingen, waar u de bonussen handmatig kunt aanpassen voordat ze worden gefiatteerd.

---

## Uitbetaling van bonussen

PeopleSoft Integratiemakelaar wordt gebruikt voor de automatische publicatie van bonussen naar PeopleSoft Enterprise Payroll for North America, PeopleSoft Enterprise Salarissen (GBL) of PeopleSoft Enterprise Aandelen en opties. Als de werknemer wordt betaald via PeopleSoft Enterprise Salarisinterface, wordt automatisch een plat bestand gegenereerd.

---

## Rapporten voor variabele beloningen

Rapporten vergemakkelijken het nemen van beslissingen tijdens het bedrijfsproces Variabele beloning en het samenvatten van de resultaten van variabele beloningen.

De meeste rapporten gebruiken dezelfde runbesturingspagina. De velden die beschikbaar zijn in RUNCTL\_VC\_REP kunnen afhankelijk van het rapport dat u genereert, iets afwijken. In sommige gevallen kunt u kiezen uit een overzichts- of detailrapport.

## Zie ook

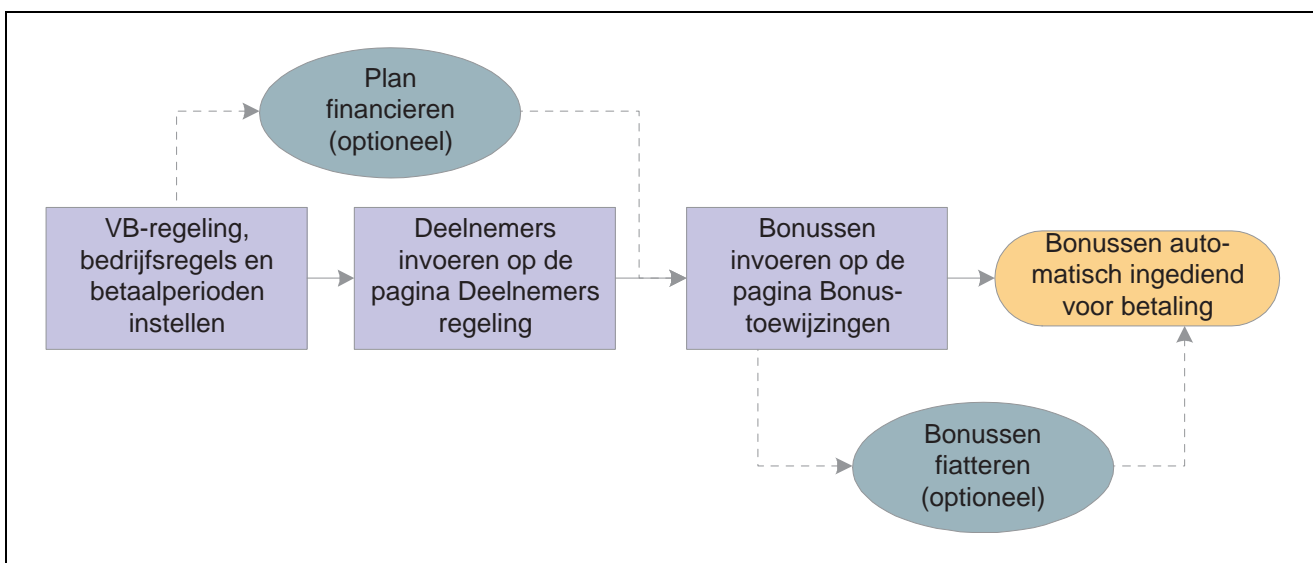
*Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*, “Handboek Rapporten voor PeopleSoft HRMS-applicaties,” Rapporten voor Variabele beloningen

## Voorbeeldschema's voor regelingen

In deze sectie ziet u voorbeeldschema's en -tabellen voor een eenvoudige ad hoc-regeling en een ingewikkelde boom/groep-regeling.

### Voorbeeld van een processchema voor een ad hoc-regeling

In het volgende schema wordt een ad hoc-regeling geïllustreerd.



Een ad hoc-bonusregeling met optionele financiering en fiattering

### Voorbeeld van een regelingsdefinitie

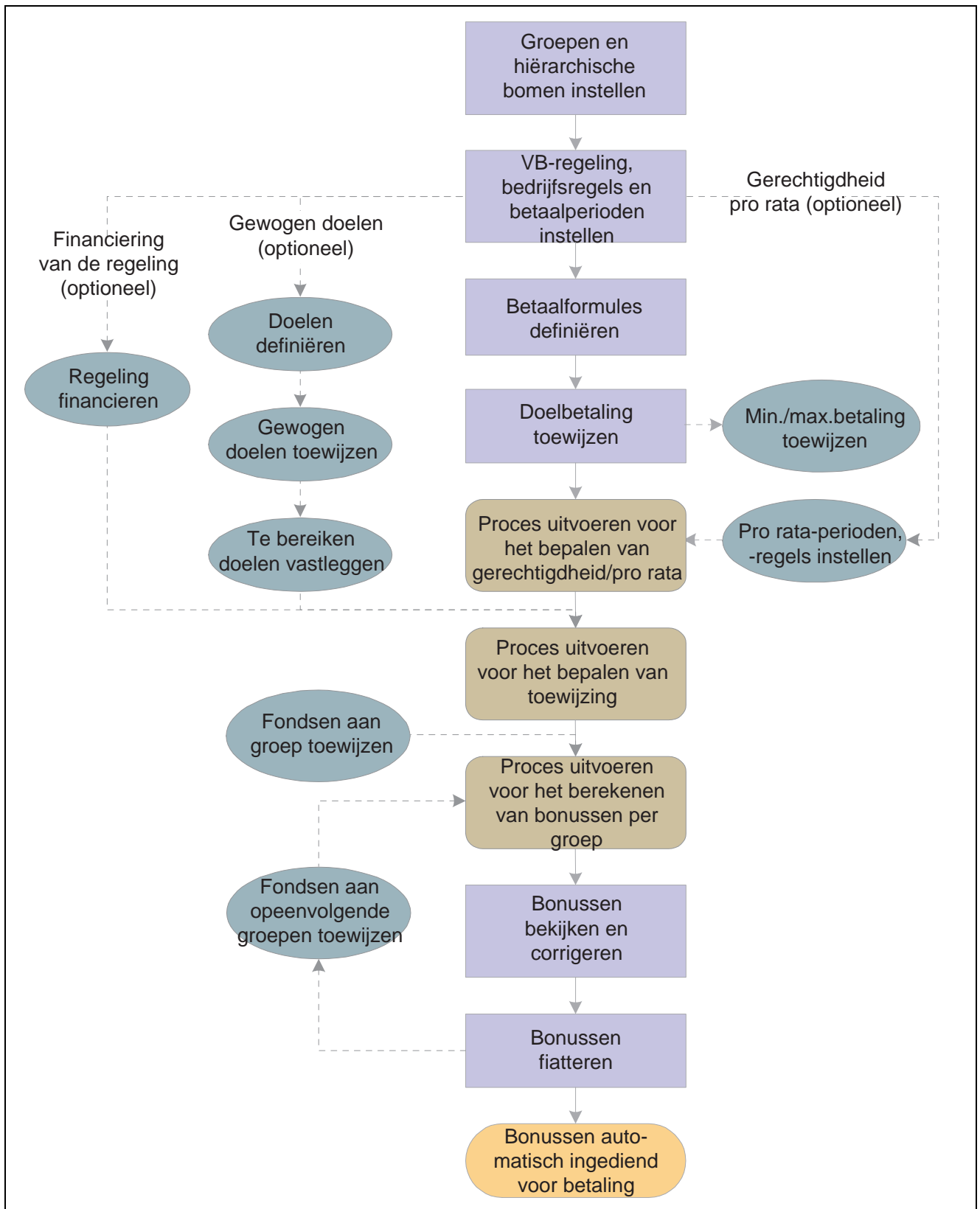
In deze tabel worden de toegepaste regelingsvariabelen in het voorbeeldschema van de ad hoc-regeling toegelicht:

Variabelen regeling	Waarde
Deelnameregeling	Ad hoc-bonus
Soort regeling	Elke geldelijke soort behalve Gemeenschappelijk doel
Doelen	Niet toegestaan

Variabelen regeling	Waarde
Financiering	Financiering regeling
Pro rata	Niet toegestaan
Fiattering	Handmatige fiattering
Betaalformules	Niet van toepassing

## Voorbeeld van een processchema voor de regeling Boom/groep definiëren

In deze sectie ziet u een voorbeeld van een regeling Boom/groep definiëren.



Voorbeeld van een regeling Boom/groep definiëren met doelen, pro rata en financiering

### Voorbeeld van een regelingsdefinitie

In deze tabel worden de toegepaste regelingsvariabelen in het voorbeeldschema van de regeling Boom/groep definiëren toegelicht:

Variabelen regeling	Waarde
Deelnameregeling	Boom/groep definiëren
Soort regeling	Elke geldelijke soort waarvoor doelen worden gebruikt
Doelen	Gewogen doelen
Financiering	Ja, bij groepstoewijzing
Pro rata	Ja, maandelijks
Fiattering	Fiatteringsproces
Betaalformules	Doel, minimum en maximum



## HOOFDSTUK 3

# Gegevenselementen instellen

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van soorten gegevens-elementen en komen de volgende onderwerpen aan bod:

- betaalformules definiëren;
- waardering definiëren;
- doelen definiëren;
- tabellen voor pro rata-gerechtigdheid instellen.

---

## Werken met gegevens-elementen instellen

Voordat u de variabele-beloningsregelingen instelt, moet u enkele gegevens-elementen definiëren die u wilt gebruiken om de details van elke regeling te definiëren. Sommige van de gegevens-elementen voor variabele-beloningsregelingen zijn optioneel en andere zijn verplicht, afhankelijk van het soort regeling en van de opties en bedrijfsinstellingen die u voor de regeling definieert.

In de onderstaande tabel wordt toegelicht hoe de gegevens-elementen door de diverse regelingsoorten worden gebruikt:

Gegevens-element	Gebruikt in regelingsoort
Betaalformule	Vereist voor alle regelingen behalve die met Ad hoc-bonus als deelnameregel.
Waarderingen	Alleen vereist voor niet-geldelijke regelingen en aandelenplannen.
Doelen	Vereist indien het soort regeling Gemeenschappelijk doel is en voor alle andere regelingen die u beheert met doelen.
Pro rata-perioden	Vereist voor regelingen met Pro rata berekenen als bedrijfsinstelling.
Werkdagregels	Vereist voor de methode waarbij werkdagroosters worden gebruikt om de pro rata-gerechtigdheid te berekenen.
Percentage pro rata-regel	Vereist voor de methode waarbij een pro rata-percentage wordt gebruikt om de pro rata-gerechtigdheid te berekenen.

## Betaalformules definiëren

U definieert betaalformules via de component Betaalformule var. beloningen (VC\_PAYOUT\_FORMULA).

U maakt SQL (Structured Query Language)-instructies en wijst hieraan een betaalformule-ID toe op de pagina Betaalformule. U selecteert een betaalformule-ID wanneer u doelbetalingen, minimale en maximale betalingen instelt voor werknemers, groepen of regelingen, of wanneer u een doelbetaalschema van de matrix maakt.

De betaalformule die u definieert, kan een vast bedrag zijn of een complexe SQL-instructie, die voornamelijk is gebaseerd op het functierecord van de werknemer.

## Pagina voor het definiëren van betaalformules

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Betaalformule	VC_PAYFORM_TBL	<i>HRMS instellen, Productgerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Betaalformules</i>	Een formule definiëren waarmee de financiering en de toewijzing van bonussen worden berekend in de processen Toewijzing bepalen en Bonussen berekenen. De betaalformule is een SQL-instructie die u op deze pagina definieert.

## Betaalformules maken

Open de pagina Betaalformule.

Betaalformule

Betaalformule-ID: KF15PCT

Criteria betaalformule

\*Ingangsdatum:

01-01-1980

\*Status:

Actief

\*Omschrijving:

15% of Quarterly Base Salary

Korte omschr.:

15% Base

Betaalform. SQL:

0.25 \* JOB.ANNUAL\_RT \* 0.15

Afrondingsregel:

Standaard

Decimalen:

0

Details betaalformule

Volgnummer:

0

Operand:

Constante

Waarde/rec/tariefcode

.25

Veldnaam:

5

\*

10

Rec.veld

JOB

ANNUAL\_RT

De pagina Betaalformule

12

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Alle rechten voorbehouden.

## Criteria betaalformule

### Betaalform. SQL (betaalformule SQL)

Wanneer u het record opslaat, wordt de SQL-instructie voor de betaalformule weergegeven die u met de onderstaande velden definieert. De syntaxis van de SQL-instructie wordt gecontroleerd en eventuele fouten worden weergegeven.

### Afrondingsregel

De afrondingsregel die moet worden toegepast op bonusberekeningen waarop deze betaalformule van toepassing is. Maak een keuze uit:

- *Omlaag*: de waarde wordt naar beneden afgerond op het aantal significante cijfers in het veld Decimalen.
- *Standaard*: de standaard IEEE-afrondingsregels worden gebruikt.
- *Naar boven*: de waarde wordt naar boven afgerond op het aantal significante cijfers in het veld Decimalen.

Als de regeling een aandelenplan is, worden bonusberekeningen afgerond volgens de afrondingsregel die is vastgelegd in de tabel Optieplan (ST\_OPTION\_PLAN).

### Decimalen

Vul het aantal decimalen in waarop u de betaalformule wilt afronden.

## Details betaalformule

### Volgnummer

Dit nummer is bepalend voor de volgorde waarin de SQL-generator de formule opbouwt (vereist). Als u volgnummers invoert in stappen van 5 of 10, kunt u een onderdeel aan de formule toevoegen zonder alle bestaande onderdelen te hoeven hernummeren. Wanneer u de pagina opslaat, worden de onderdelen automatisch gesorteerd op volgnummer.

Voeg voor elk onderdeel van de SQL-instructie die u maakt, een nieuwe rij toe en vul een volgnummer in.

### Operand

Voer een operand in voor het onderdeel. Afhankelijk van de operand die u selecteert, worden de velden op de pagina verborgen of weergegeven. In de volgende tabel staan de geldige operandwaarden en de aanvullende velden die voor elke operand worden weergegeven.

Operand	Definitie	Aanvullende weergegeven velden
(geen)	Met deze waarde wist u een ongewenste waarde in het veld.	Geen
-	Aftrekken	Geen
(	Haakje openen	Geen
)	Haakje sluiten	Geen
*	Vermenigvuldigen	Geen

Operand	Definitie	Aanvullende weergegeven velden
/	Delen	Geen
+	Optellen	Geen
<i>Constante</i>	Vaste waarde	Waarde/rec/tariefcode
<i>Tariefcode</i>	Verwijst naar een tariefcode die u opgeeft vanuit de tabel Tariefcodes.	Waarde/rec/tariefcode
<i>Rec. veld</i>	Verwijst naar een veld dat u opgeeft vanuit een record.	Waarde/rec/tariefcode en Veldnaam

**Waarde/rec/tariefcode** De waarde die u hier invoert, is afhankelijk van de geselecteerde operand. Hierna volgt een overzicht van de relaties tussen de velden Operand en Waarde/rec/tariefcode.

Geselecteerde operand	Waarde/rec/tariefcode
<i>Constante</i>	Voer een vast bedrag in. Deze waarde kan een percentage zijn of een andere vaste waarde die u in de berekening wilt gebruiken.  Voor niet-geldelijke regelingen voert u het aantal eenheden in dat u aan elke deelnemer wilt toewijzen.
<i>Tariefcode</i>	Vul een tariefcode in uit de tabel Tariefcodes.
<i>Rec. veld</i>	Selecteer een record uit de volgende opties: <i>EMPLOYMENT</i> , <i>JOB</i> , <i>PERS_DATA_EFFDT</i> en <i>SAL_GRADE_TBL</i> .

**Veldnaam** Maak een keuze uit de beschikbare opties voor het geselecteerde record. Wanneer de SQL-instructie wordt uitgevoerd, wordt de waarde van het geselecteerde veld in het record van de deelnemer gebruikt.

### Voorbeeld van een betaalformule

Als u een betaalformule wilt definiëren van 1% van het jaartarief van de werknemersfunctie, selecteert u het functierecord, de veldnaam Jaartarief (in het functierecord), de operator \* en de constante .01. Plaats de formule tussen haakjes. De uiteindelijke formule in het veld Betaalformule SQL wordt dan: (JOB.ANNUAL\_RT \* 0.01).

### Zie ook

Hoofdstuk 10, “Toewijzingen en bonussen berekenen,” Bonusberekeningen rapporteren, pagina 138

## Waardering definiëren

U definieert de waardering via de component Waarderingen (VC\_VALUATION).

Voor niet-geldelijke regelingen en aandelenplannen stelt u een waardering-ID in op de pagina Waarderingen. Wijs een waarde toe aan de waardering-ID. Dit is de waarde van één bonuseenheid volgens de regeling (uitgedrukt in de opgegeven valuta). Als u de waarde van een waardering-ID wijzigt, wordt de waarde gebruikt in de rij van de waardering-ID met de laatste ingangsdatum die gelijk is aan of kleiner dan de einddatum van de betaalperiode.

Als de waarde van bonussen van een niet-geldelijke regeling of een aandelenplan wordt gerapporteerd, wordt de waarde berekend door het aantal eenheden dat aan de deelnemer is toegewezen (afhankelijk van de betaalformule en andere factoren), te vermenigvuldigen met de waarde per eenheid zoals gedefinieerd in de waardering-ID. Afhankelijk van de bedrijfsinstellingen van de regeling kan de bonuswaarde die aan het beloningspakket van de werknemer wordt toegewezen, worden verminderd met een pro rata-, prestatie- of correctiefactor.

Vanwege het karakter van aandelenprijzen wordt de op deze manier berekende aandelenwaarde alleen gebruikt voor variabele-beloningsrapportage, omdat deze waarde wellicht niet de werkelijke waarde van de aandelen op het desbetreffende tijdstip weerspiegelt.

Voor niet-geldelijke regelingen wordt de waarde die volgens de waardering-ID is berekend, gebruikt voor loonbelastingrapportage en voor gegevensrapportage via de bedrijfsprocessen Variabele beloning en Totale beloning.

## Pagina voor het definiëren van waardering

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Waardering	VC_VALUATION	<i>HRMS instellen, Productgerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Waarderingen</i>	Eenheden van niet-geldelijke bonussen en aandelen definiëren en een valuta-waarde voor één eenheid toewijzen. Deze pagina is alleen vereist als u variabele-beloningsregelingen instelt van het soort Niet-geldelijk of Aandelenplan.

## Waarderingsdefinitie maken

Open de pagina Waardering.

**Waardering**

**Waardering-ID:** HXVCVL01

**Details waardering**

Zoeken | Alles weergeven

Eerste 1 van 1 Laatste

**\*Ingangsdatum:** 01-01-2000

**\*Status:** Actief

**\*Omschrijving:** VC ISO Stock Option 01

**Korte omschr.:** VC ISO Sto

**\*Bedrag:** 20,00

**\*Valutacode:** USD US-dollar

De pagina Waardering

### Ingangsdatum

Voer de ingangsdatum in van de waarde die u opgeeft voor de waardering-ID.

Als u de waarde van een waardering-ID wijzigt, wordt de geldelijke waarde gebruikt die hoort bij de rij van de waardering-ID met de laatste ingangsdatum die gelijk is aan of kleiner dan de einddatum van de betaalperiode.

### Bedrag

Vul de geldelijke waarde in van één eenheid van de niet-geldelijke bonus die hoort bij deze Waardering-ID. Vul bijvoorbeeld de geldelijke waarde van een kerstpakket in. Voor variabele-beloningsregelingen van het soort Aandelenplan is één eenheid gelijk aan één optie of aandeel.

### Valutacode

Selecteer de code voor de valuta waarin de bonus voor deze Waardering-ID moet worden beheerd. Wanneer u de waardering-ID toewijst aan een variabele-beloningsregeling, moet de valutacode van de waardering-ID overeenkomen met de valutacode van de regeling.

U kunt de standaardwaarden van het systeem vervangen.

## Doelen definiëren

U definieert doelen via de component Doelen (VC\_GOAL\_TBL). Met de componentinterface CI\_VC\_GOAL\_TBL kunt u gegevens in de tabel laden voor deze component.

Gebruik doelen die u een naam hebt gegeven en hebt gedefinieerd op de pagina Doel om een regeling in te stellen met gewogen doelen of een doelenmatrix.

U kunt geen doelen gebruiken als de deelnameregeling Ad hoc-bonus is.

### Zie ook

[Hoofdstuk 7, “Gewogen doelen instellen en gebruiken,” pagina 75](#)

[Hoofdstuk 8, “Matrixdoelen instellen en gebruiken,” pagina 87](#)

## Pagina voor het definiëren van doelen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Doel	VC_GOAL_TBL	<i>HRMS instellen, Productge-relateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen</i>	<p>Algemene doelen benoemen en beschrijven voor gebruik met variabele-beloningsregelingen. Gebruik de doelen die u hier definieert wanneer u gewogen doelen of matrix-doelen instelt voor een variabele-beloningsregeling.</p> <p>U hebt deze pagina niet nodig als u geen regelingen met doelen beheert.</p>

---

## Tabellen voor pro rata-gerechtigdheid instellen

U stelt pro rata-tabellen in via de componenten Werkdagroosters (VC\_WORK\_DY\_SCHED), Percentage pro rata-regels (VC\_PRORATE\_RULE) en Pro rata-perioden (VC\_PRORATE\_PRD).

In deze sectie worden de volgende onderwerpen behandeld:

- regels voor werkdagen instellen;
- regels voor pro rata-percentages instellen;
- pro rata-perioden definiëren.

### Zie ook

Hoofdstuk 6, “Gerechtigdheid en pro rata verwerken,” Werken met pro rata-factoren berekenen, pagina 55

## Pagina's voor het instellen van pro rata

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Werkdagrooster	VC_WRK_DY_SCHED	<i>HRMS instellen, Productgerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Werkdagroosters</i>	Regels voor werkdagen definiëren waarin u met schema's aan elke dag van de week (zondag tot en met zaterdag) een factor toewijst.
Percent. pro rata	VC_PRORATE_TBL	<i>HRMS instellen, Productgerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Percentage pro rata-regels</i>	Het bereik van gerechtigde dagen definiëren en aan elk bereik een percentage koppelen.
Pro rata-perioden	VC_PRORATE_PRD	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Productgerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Pro rata-perioden</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Pro rata-perioden</i></li> </ul>	Pro rata-frequentieparameters definiëren voor de betaalperioden van een pro rata-regeling. In het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen wordt de gerechtigdheid geëvalueerd met als peildatum de einddatums van de pro rata-perioden die op deze pagina zijn gegenereerd.

## Regels voor werkdagen instellen

Open de pagina Werkdagrooster.

**Werkdagrooster**

**Regel-ID werkdag:** WKDRULE1

**Details werkdagrooster**
Zoeken | Alles weergeven
Eerste 1 van 1 Laatste

**Ingangsdatum:** 01-01-2000

**Werkdagfactoren**

	Dag van de week	Factor
1	Zondag	0,00
2	Maandag	1,00
3	Dinsdag	1,00
4	Woensdag	1,00
5	Donderdag	1,00
6	Vrijdag	1,00
7	Zaterdag	0,50

De pagina Werkdagrooster



**Factor**

Voer voor elke dag de pro rata-factor in. U kunt bijvoorbeeld de factor 1 toewijzen voor een volledige werkdag, 0,5 voor een halve dag en 0 voor een vrije dag.

## Regels voor pro rata-percentages instellen

Open de pagina Percent. pro rata (percentage pro rata).

**Percent. pro rata**

Pro rata regel-ID: HXVCPER1

**Details pro rata-regels** Alles weergeven Eerste 1 van 1 Laatste

Ingangsdatum: 01-01-1999 31 Status: Actief + -

\*Omschrijving: VC Profit Share NewHire Prorat

Korte omschrijving: VCPrtfNewH

**Regels werknemerstatus** Zoeken Alles weergeven Eerste 1 van 1 Laatste

\*Status: Actief + -

**Tarieven pro rata** Aanpassen Zoeken Alles weergeven Eerste 1-3 van 5 Laatste

	*Mogelijke dagen	Pro rata-percentage		
1	60	25,00	+	-
2	120	50,00	+	-
3	180	75,00	+	-

De pagina Percent. pro rata

Definieer een opzoektabel die in het systeem kan worden gebruikt voor het bepalen van de pro rata-factor van de werknemer op basis van het aantal gerechtigde dagen in de periode.

**Status**

Onder elke pro rata-regel-ID kunt u voor *actieve* werknemers en werknemers voor wie het dienstverband is *beëindigd*, afzonderlijke pro rata-tariefschema's definiëren. Geef aan of dit pro rata-tariefschema geldt voor werknemers die aan het einde van de betaalperiode *actief* zijn of voor wie het dienstverband is *beëindigd*.

De status *Beëindigd* omvat de volgende statuswaarden in het functierecord van de werknemer: Overleden, Gepensioneerd, Gepensioneerd met salaris, Uit dienst en Uit dienst met salaris.

Als u geen pro rata-tariefschema met de gerechtigheidsstatus *Beëindigd* definieert, wordt de pro rata-factor 0 toegewezen aan werknemers voor wie een van deze statuswaarden is vastgelegd in hun functierecord.

Alle andere statuswaarden voor werknemers in het functierecord zijn gekoppeld aan de waarde *Actief* in dit veld.

**Mogelijke dagen**

Voer de eindwaarde in voor het bereik van gerechtigde dagen. Als het bereik bijvoorbeeld 1-15 dagen omvat, voert u hier 15 in.

## Pro rata-percentage

Koppel een pro rata-factor, uitgedrukt als een percentage, aan het bereik van gerechtigde dagen. Dit is de pro rata-factor die in het proces Bonussen berekenen wordt gebruikt als het aantal gerechtigde dagen van de werknemer voor de periode binnen het bereik valt dat is opgegeven bij Mogelijke dagen.

Definieer een datumbereik en wijs een pro rata-percentage van 0 toe als u werknemers wilt uitsluiten die in het eerste gedeelte van de periode niet gerechtigd zijn. U kunt bijvoorbeeld werknemers gedurende de eerste 21 dagen van de periode uitsluiten die niet gerechtigd waren door een bereik van gerechtigde dagen in te stellen dat eindigt met 21 en door 0 toe te wijzen als het pro rata-percentage.

## Pro rata-perioden definiëren

Een pro rata-periode is een subset van de betaalperiode voor een regeling. De frequentie van een pro rata-periode kan dagelijks, wekelijks of maandelijks zijn. Een dagelijkse frequentie is weliswaar het meest nauwkeurig, maar de verwerkingstijd is wel langer.

**Opmerking.** U moet de variabele-beloningsregeling en de bijbehorende betaalperioden instellen voordat u de pro rata-perioden kunt definiëren.

Open de pagina Pro rata-perioden.

Pro rata-perioden

Regeling-ID: HXVC01 VC ISO Weighted Goals

Details pro rata-perioden
Zoeken | Alles weergeven
Eerste 1 van 2 Laatste

Periode-ID: 2000

Begindatum periode: 01-01-2000

Einddatum periode: 31-12-2000

Freq. pro rata: Maandelijks

Datumindicator: Eind mnd.

Datums pro rata
Aanpassen | Zoeken | Alles weergeven
Eerste 1-5 van 12 Laatste

	Einddatum periode	Runstatus		
1	31-01-2000	<input type="checkbox"/>	+	-
2	29-02-2000	<input type="checkbox"/>	+	-
3	31-03-2000	<input type="checkbox"/>	+	-
4	30-04-2000	<input type="checkbox"/>	+	-
5	31-05-2000	<input type="checkbox"/>	+	-

De pagina Pro rata-perioden

## Periode-ID

Selecteer een betaalperiode uit de beschikbare opties. Geldige waarden worden opgehaald uit VC\_PAYPRD\_TBL. De lijst bevat geen betaalperioden waarvoor een bonus is voltooid, geannuleerd of handmatig ingevoerd. Een betaalperiode is dus niet beschikbaar als geen van de bonussen in de regeling de status *Eerste berekening* heeft op de pagina Bonustoewijzingen en als er geen bonussen handmatig zijn toegewezen.

	De begin- en einddatums die u op de pagina Regeling variabele beloningen - Betalingsperioden reg. hebt gedefinieerd, worden hier automatisch weergegeven.
<b>Freq. pro rata</b> (frequentie pro rata)	<p>Selecteer een pro rata-frequentie uit de volgende waarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Werkdagen</i> (dagelijkse frequentie): het veld Regel-ID werkdag wordt weergegeven.</li> <li>• <i>Kalenderdagen</i> (dagelijkse frequentie): het veld Pro rata rgl-ID wordt weergegeven.</li> <li>• <i>Maandelijks</i>: het veld Datumindicator wordt weergegeven.</li> <li>• <i>Wekelijks</i>: het veld Dag wordt weergegeven.</li> </ul>
<b>Regel-ID werkdag</b>	Als u <i>Werkdagen</i> als pro rata-frequentie selecteert, moet u een werkdagregel kiezen. Het maximum aantal gerechtigde dagen dat in de geselecteerde regel is gedefinieerd, mag niet kleiner zijn dan het aantal dagen in de betaalperiode.
<b>Pro rata rgl-ID</b>	<p>Dit veld wordt weergegeven als u kiest voor <i>Kalenderdagen</i>.</p> <p>Als u de pro rata-factor berekent met de berekeningsmethode op basis van pro rata-percentages, selecteert u een pro rata regel-ID om een pro rata-tariefschema te koppelen aan de regeling voor de betaalperiode.</p> <p>Als u de dagelijkse frequentie gebruikt zonder pro rata-percentages, laat u dit veld leeg.</p>
<b>Dag</b>	Als u <i>Wekelijks</i> selecteert als de pro rata-frequentie, selecteert u hier de dag van de week die u als peildatum voor de pro rata-berekening wilt gebruiken. Geldige waarden zijn de zeven dagen van de week (zondag tot en met zaterdag).
<b>Datumindicator</b>	<p>Als u <i>Maandelijks</i> selecteert als pro rata-frequentie, selecteert u in dit veld een datumindicator. De mogelijke waarden zijn:</p> <p><i>Eind mnd.</i>: de gerechtigdheid wordt berekend met het einde van elke maand als peildatum.</p> <p><i>Dag v. mnd.</i>: het veld Dag van de maand wordt weergegeven.</p>
<b>Dag van de maand</b>	Vul het nummer in van de dag van de maand vanaf wanneer u de gerechtigdheid wilt berekenen. Selecteer een getal van 1 - 28. Stel het veld Datumindicator in op <i>Eind mnd.</i> als u een getal wilt selecteren dat groter is dan 28.
<b>Einddatum periode</b>	Nadat u de pro rata-frequentie hebt gedefinieerd, wordt hier de einddatum weergegeven van elke pro rata-periode binnen de opgegeven betaalperiode.
<b>Runstatus</b>	Dit selectievakje wordt automatisch ingeschakeld als de gerechtigdheidsberekening voor de overeenkomstige pro rata-periode is voltooid in het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen.



## HOOFDSTUK 4

# Variabele-beloningsregelingen instellen

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de verschillende soorten regelingen voor variabele beloning. Hierbij komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- variabele-beloningsregeling definiëren;
- betaalformules toewijzen;
- doelen, financiering en pro rata instellen.

---

## Werken met soorten variabele-beloningsregelingen

Wanneer u een variabele-beloningsregeling definieert, moet u een regelingsoort opgeven. U kunt een keuze maken uit 10 soorten regelingen. De onderwerpen in dit overzicht bevatten een beschrijving van de unieke stappen die vereist zijn om regelingen in te stellen voor elk van deze categorieën. Aanvullende instellingsopties en procedures die gelden voor alle regelingsoorten vindt u in de bespreking van de instellingspagina's van variabele-beloningsregelingen.

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- geldelijke (monetaire) regelingen;
- niet-geldelijke regelingen;
- aandelenplannen;
- overige regelingsoorten.

### Geldelijke regelingen

U kunt kiezen uit de volgende geldelijke regelingsoorten:

#### Bonus naar keuze

Selecteer dit soort om een regeling aan te duiden die u zelf wilt bijhouden. Er zijn geen speciale stappen nodig om deze regeling in te stellen. De regelingsopties zijn beschikbaar volgens de deelnameregel voor de regeling.

#### Gemeenschappelijk doel

Selecteer *Gewogen doelen* of *Matrixdoelen* en vul percentages voor de gewogen doelen of matrixkolommen in op de pagina Regeling variabele beloningen - Definitie regeling.

Zie [Hoofdstuk 3, “Gegevens-elementen instellen,” Doelen definiëren, pagina 16.](#)

**Winstdeling**

Selecteer dit soort om een regeling aan te duiden die u zelf wilt bijhouden. Er zijn geen speciale stappen nodig om deze regeling in te stellen. De regelings-opties zijn beschikbaar volgens de deelnameregeling voor de regeling.

**Zie ook**

Hoofdstuk 4, “Variabele-beloningsregelingen instellen,” Variabele-beloningsregelingen definiëren, pagina 25

Hoofdstuk 10, “Toewijzingen en bonussen berekenen,” pagina 119

Hoofdstuk 6, “Gerechtigdheid en pro rata verwerken,” pagina 55

**Niet-geldelijke regelingen**

Bij een niet-geldelijke regeling worden bonussen uitgedrukt in eenheden in plaats van geld. Gebruik dit soort regeling om werknemerbonussen te beheren die bestaan uit diverse soorten cadeaus en goederen. De regeling wordt beheerd op basis van eenheden. Bij niet-geldelijke regelingen moet u een waardering van eenheden instellen voor rapportagedoeleinden.

Ga als volgt te werk om niet-geldelijke regelingen in te stellen:

1. Definieer eenheden van niet-geldelijke bonussen en de waarde per eenheid op de pagina Waardering.
2. Voer het aantal eenheden dat u aan een werknemer wilt toewijzen in op de pagina Betaalformule.  
Selecteer *Constante* als operand en geef het aantal eenheden op in de kolom Waarde/rec/tariefcode.
3. Stel een regeling in van het soort *Niet-geldelijk* en selecteer een waardering-ID op de pagina Regeling variabele beloningen - Definitie regeling.
4. Wijs de betaalformule toe aan een werknemer, groep of regeling.

Gebruik het rapport Niet-geldelijke vergoedingen om het aantal bonuseenheden in een regeling en de waarde voor werknemers te achterhalen.

Zie Hoofdstuk 3, “Gegevens-elementen instellen,” pagina 11.

**Variabele-beloningsregelingen van het soort Aandelenplan**

Bij variabele-beloningsregelingen van het soort Aandelenplan moet u waardering en financiering instellen. U kunt doelen en andere optionele regels gebruiken voor de regeling. In het systeem wordt de waardering alleen gebruikt voor rapportage over variabele beloningen, aangezien aandelenprijzen zeer snel kunnen wijzigen.

Het variabele-beloningssysteem bevat vijf soorten aandelenplannen die in uw organisatie kunnen worden bijgehouden. Binnen het bedrijfsproces Variabele beloning worden deze soorten allemaal op dezelfde wijze behandeld. U kunt kiezen uit de volgende soorten aandelenplannen:

<b>Opties (ISO)</b>	ISO (Incentive Stock Option)-opties
<b>Opties (NQ)</b>	NQ (Non Qualified)-opties
<b>Opties (NSAR)</b>	Combinatie van SAR (Stock Appreciation Rights) en een NQ-optie.
<b>Opties (RSA)</b>	RSA (Restricted Stock Award)-opties
<b>Opties (ISAR)</b>	Combinatie van SAR en ISO.

In het systeem zijn enkele specifieke functies ingebouwd voor de integratie van PeopleSoft Aandelen en opties met het bedrijfsproces Variabele beloning. Deze specifieke functionaliteit wordt in deze documentatie behandeld op de plekken waar deze voorkomt in het bedrijfsproces Variabele beloning.

Als uw organisatie niet werkt met Aandelen en opties, kunt u nog steeds alle regelingsoorten voor aandelenplannen selecteren en bijhouden. Bepaalde functionaliteiten zijn dan echter niet beschikbaar voor deze regelingsoorten. Alle soorten aandelenplannen worden in alle opzichten als een niet-geldelijke regeling behandeld, behalve bij de rapportage van de waardering.

## Overzicht van het instellen van regelingen van het soort Aandelenplan

Ga als volgt te werk om aandelenregelingen in te stellen:

1. Definieer de waardering van eenheden (aandelen) op de pagina Waardering.
2. Vul een aandelen-ID en aandelenplan in op de pagina Regeling variabele beloningen - Definitie regeling.
  - Als u Aandelen en opties gebruikt, stelt de aandelenbeheerder aandelen-ID's en aandelenregelingen in op de pagina Aandelenplannen.
  - Als u niet werkt met Aandelen en opties om uw aandelenplannen te beheren, worden de velden Aandelenplan en Aandelen-ID niet weergegeven op de pagina Definitie regeling.
3. Vul een waardering-ID in op de pagina Regeling variabele beloningen - Definitie regeling.
4. Stel de financiering van de regeling in op de pagina Financiering regeling.

Zie [Hoofdstuk 3, "Gegevens-elementen instellen," pagina 11](#).

## Overige regelingsoorten

De meeste regelingen vallen onder een van de genoemde regelingsoorten. Als u echter een regeling hebt die onder geen van deze soorten valt, gebruikt u de regelingsoort *Overig*. Het bedrijfsproces Variabele beloning bevat geen specifieke ondersteuning voor regelingen van het soort *Overig*. Selecteer daarom indien mogelijk een van de overige negen regelingsoorten.

---

## Variabele-beloningsregelingen definiëren

U definieert variabele-beloningsregelingen via de component Regeling variabele beloningen (VC\_PLAN).

Gebruik de drie instellingspagina's voor variabele-beloningsregelingen om een variabele-beloningsregeling te definiëren, inclusief de opties, bedrijfsinstellingen en betaalperioden.

### Veelvoorkomende elementen in deze sectie

#### Regeling-ID

De unieke ID voor het verkrijgen van toegang tot een aantal van de pagina's voor variabele beloningen. Als u een pagina hebt geopend, wordt de ID weergegeven die u hebt ingevoerd voor toegang tot de pagina.

#### Betaalperiode-ID

Een ID voor de betaalperiode, bijvoorbeeld *K1* voor het eerste kwartaal. Dit is de sleutel voor een groot deel van de pagina's voor variabele beloningen.

## Pagina's voor het definiëren van variabele-beloningsregelingen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Definitie regeling	VC_PLAN_TBL	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Regeling variabele beloningen</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Regeling variabele beloningen</i></li> </ul>	Een variabele-beloningsregeling, de regelingsdatums, de inkomstencode, de regelingsoort en de details van de regelingsoort definiëren.
Bedrijfsinstellingen regeling	VC_PLAN_BUS_RULE	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Regeling variabele beloningen</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Regeling variabele beloningen</i></li> </ul>	De methode voor het beheren van regelingsdeelname beheren en optionele bedrijfsinstellingen voor de regeling selecteren.
VB - status einde arb.relatie	VC_EE_TERM_STAT	Klik op de koppeling Einde dienstv. (status einde dienstverband) op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling.	De statuscodes selecteren op grond waarvan werknemers worden uitgesloten van betalingen onder een regeling waarvoor Werknemersrecord var. beloning is ingesteld als deelnameregeling.
Betalingsperioden reg.	VC_PAYPRD_TBL	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Regeling variabele beloningen</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Regeling variabele beloningen</i></li> </ul>	De begin- en einddatums van de betaalperioden van een variabele-beloningsregeling definiëren of wijzigen.

## Variabele-beloningsregelingen definiëren

Open de pagina Definitie regeling.



Definitie regeling

Bedrijfsinstellingen regeling

Betalingsperioden reg.

Regeling-ID:

HXVC01

\*Omschrijving:

VC ISO Weighted Goals

Korte omschr.:

VC ISO Wei

\*Begindt.:

01-01-1999

\*Einddatum:

31-01-2002

\*Valuta:

USD

\*Soort regeling:

Opties (ISO)

Aandelen-ID:

HXVCSTK

HX VC Stock Integration

Doelen reg.:

Gewogen doelen

Aandelenplan:

HXVCPLN

VC Stock Plan

Details regeling

Zoeken | Alles weergeven

Eerste

1 van 1

Laatste

\*Ingangsdatum:

01-01-1999

\*Status:

Actief

Inkomstencode:

B14

Regular Earnings

Inkomsten:

Waardering-ID:

HXVCVL01

VC ISO Sto

Doelwegingen

Gewicht org.:

100,00

Groepsweging:

0,00

Indiv. gewicht:

0,00

Totaalgewicht:

100,00

De pagina Definitie regeling

- Begindt.** (begindatum)

Vul de datum in waarop u de regeling wilt laten beginnen. Nadat u de definitie van de regeling hebt opgeslagen, kunt u deze datum niet meer wijzigen.  
  
Voor regelingen van het soort aandelenplan kan deze datum niet vóór de fiatte-ringsdatum van het aandelenplan vallen.
- Einddatum**

Vul de datum in waarop u de regeling wilt laten eindigen. Nadat u de definitie van de regeling hebt opgeslagen, kunt u de Einddatum alleen wijzigen in een latere datum als u de regeling wilt verlengen.  
  
Voor regelingen van het soort Aandelenplan kan deze datum niet na de verval-datum van het aandelenplan vallen.
- Valuta**

Selecteer de valuta waarin toewijzingen moeten worden berekend, weergegeven en gerapporteerd. Voor totalisatiedoeleinden moet u een valuta voor de regeling selecteren. De uitbetaling aan de werknemer gebeurt in de passende valuta.  
  
Voor regelingen van het soort aandelenplan is de standaardwaarde de valutacode voor de aandelen-ID in de tabel Effectenbeurzen. De valuta van de variabele-beloningsregeling moet overeenkomen met de valuta van het aandelenplan.
- Soort regeling**

Selecteer uit de beschikbare opties: *Bonus naar keuze*, *Gemeenschappelijk doel*, *Niet-geldelijk*, *Overig*, *Winstdeling*, *Opties (ISO)*, *Opties (NQ)*, *Opties (NSAR)*, *Opties (RSA)* en *Opties (ISAR)*.

**Velden die horen bij de regelingsoort**

Wanneer u een specifieke regelingsoort selecteert, verschijnen automatisch de volgende extra velden:

Soort regeling	Zichtbare velden
Bonus naar keuze	Doelen reg.
Gemeenschappelijk doel	Doelen reg.
Niet-geldelijk	Waardering-ID, Doelen reg.
Overig	Doelen reg.
Opties (ISO, NQ, NSAR, RSA en ISAR)	Doelen reg., Aandelen-ID, Aandelenplan, Waardering-ID

**Doelen reg.** (doelen regeling)

Hier selecteert u het soort doelenbeheer dat u voor de regeling wilt gebruiken. Geldige waarden zijn:

- *Matrix doelen:* als u deze waarde selecteert, verschijnt het veld Matrixkolommen in het groepsvak Details regeling.
- *Gewogen doelen:* als u deze waarde selecteert, verschijnen onder in het scherm extra velden waarin u wegingspercentages voor doelniveaus definieert.

**Aandelen-ID**

Vul de ID in die op deze regeling van toepassing is. U kunt waarden selecteren in de tabel Aandelen. Dit veld verschijnt niet als u niet werkt met Aandelen en opties.

**Aandelenplan**

Vul de ID in die op deze variabele-beloningsregeling van toepassing is. Dit veld verschijnt niet als u niet werkt met Aandelen en opties.

**Details regeling**

De regelingdefinities in deze sectie van de pagina kunnen veranderen tijdens de duur van de regeling. Als u een regeling wilt aanpassen, voegt u een rij in en voert u nieuwe gegevens in.

**Inkomstencode**

Salarisrapportagecode. Geldt voor bonussen die worden uitbetaald met North American Payroll.

**Inkomsten**

Salarisrapportagecode. Geldt voor bonussen die worden uitbetaald met Salarissen (GBL).

**Waardering-ID**

Selecteer een ID uit de beschikbare opties die automatisch worden gegenereerd uit de tabel Waardering. Dit veld verschijnt alleen als bij Soort regeling het soort *Niet-geldelijk* of een van de soorten *opties* is geselecteerd.

De ID die u selecteert, moet dezelfde valutacode krijgen als de valutacode die u voor deze regeling-ID selecteert.

Dit veld geeft alleen de waardering-ID weer. De geldelijke waarde die aan de waardering-ID is gekoppeld voor het berekenen van de bonuswaarde wordt bepaald door de rij met de laatste ingangsdatum in de tabel Waarderingen die gelijk is aan of kleiner dan de einddatum van de betaalperiode.

**Matrixkolommen**

Dit veld verschijnt als u *Matrix doelen* selecteert in het veld Doelen reg. Selecteer het aantal kolommen dat u in de matrix doelen wilt instellen: *drie*, *vijf* of *zeven*.

**Doelwegingen**

In dit groepsvak duidt u het relatieve gewicht van doelen aan op elk van de drie doelniveaus: organisatie, groep en individu. Het standaardgewicht is 0% op elk niveau. Wijzig het percentage alleen voor de doelniveaus die u in de regeling gebruikt. De som van alle niveaus moet 100% zijn.

**Gewicht org.** (gewicht organisatie)

Voer het relatieve percentage in van organisatiedoelen ten opzichte van andere doelen die bij het beheren van de regeling worden gebruikt.

**Groepsweging**

Voer het relatieve percentage in van groepsdoelen ten opzichte van andere doelen die bij het beheren van de regeling worden gebruikt.

U kunt alleen een gewicht voor groepsdoelen opgeven als de groepsregel van de regeling *Werknemersrecord var. + groep* of *Boom/groep definiëren* is, zoals ingesteld op de pagina Regeling variabele beloning - Bedrijfsinstellingen regeling.

**Indiv. gewicht** (individueel gewicht)

Vul het relatieve percentage in van individuele doelen ten opzichte van andere doelen die bij het beheren van de regeling worden gebruikt.

**Totaalgewicht**

Het totaal van de percentages die u op elk niveau invoert, wordt automatisch berekend en de som wordt weergegeven in het veld Totaalgewicht. U kunt de gewichten aanpassen tot de som van alle niveaus 100% is.

**Bedrijfsinstellingen voor een regeling opgeven**

Open de pagina Bedrijfsinstellingen regeling.

De pagina Bedrijfsinstellingen regeling

**Deelnameregeling**

Selecteer de regel die u wilt gebruiken voor het beheren van deelname aan deze variabele-beloningsregeling: Ad hoc-bonus, Werknemersrecord var. beloning (werknemersrecord variabele beloning), Werknemersrecord var. + groep (werknemersrecord variabele beloning met groepen) en Boom/groep definiëren.

Zie Hoofdstuk 5, “Regelingsdeelname instellen,” Werken met deelnameregels regeling, pagina 39.

**Einde dienstv.** (status einde dienstverband)

Deze koppeling wordt weergegeven als u Werknemersrecord var. beloning selecteert. Klik op de koppeling om de pagina VB - status einde arb.relatie (Variabele beloningen - status einde arbeidsrelatie) weer te geven. Hier kunt u een statuscode selecteren op grond waarvan werknemers worden uitgesloten van betalingen onder de regeling.

## Statische regeling

### Statische regeling

Deze regels blijven van kracht tijdens de hele duur van de variabele-beloningsregeling. U kunt deze regels niet wijzigen door een nieuwe rij in te voegen.

### Bonusoverdracht

Selecteer deze optie als u saldi van niet-toegewezen bonussen op werknemersniveau wilt overdragen. Als u dit selectievakje inschakelt, worden de velden Overdrachtssaldo, Cumul. overdr. (Cumulatieve overdracht) en Overdrachtsbedrag op de pagina Bonustoewijzingen beschikbaar. Het overdrachtssaldo wordt gedurende de hele duur van de regeling bijgehouden.

Overdracht is geen toegestane optie voor regelingen van de soorten Niet-geldelijk en Aandelen.

Dit veld is niet beschikbaar als u de optie Ad hoc-bonus hebt geselecteerd als deelnameregeling.

### Gefinancierde regeling

Selecteer deze optie als u een financieringsbedrag aan de variabele-beloningsregeling wilt toewijzen of als u een regeling van het soort aandelenplan definieert.

## Details regeling

De definities van de regeling die u in dit groepsvak selecteert, kunnen worden gewijzigd tijdens de duur van de regeling. Als u een regeling wilt aanpassen, voegt u een rij in en voert u nieuwe gegevens in.

### Pro rata berekenen

Selecteer deze optie als u voor de regeling pro rata-gerechtigdheid wilt instellen. Dit selectievakje is niet beschikbaar als u de optie Ad hoc-bonus hebt geselecteerd als deelnameregeling.

### Bruteren

Selecteer deze optie als u wilt dat in het salarissysteem brutoberekeningen worden gebruikt voor bonusbetalingen onder deze regeling.

### Afzonderlijke cheque

Selecteer deze optie als u wilt dat in het salarissysteem de bonussen worden uitbetaald via een afzonderlijke betaling en niet via de normale salarisuitbetaling van de werknemer.

Als u de bonussen verwerkt via Payroll for North America en u op deze pagina Bruteren hebt geselecteerd, moet u Afzonderlijke cheque selecteren.

### Bonussen fiatteren

Selecteer deze optie als u bonussen op een van de volgende manieren wilt fiatteren:

- het proces Bonussen fiatteren of Bonussen fiatteren per groep uitvoeren om bonussen wel of niet te fiatteren op regelings- of groepsniveau;
- een fiatteur aanduiden die de bonussen van de regeling handmatig en individueel kan fiatteren op de pagina Bonustoewijzingen.

**Fiatteur**

Dit veld verschijnt als u Bonussen fiatteren selecteert voor een regeling met Ad hoc-bonus of Werknemersrecord var. beloning als deelnamereg. Vul de werknemer-ID in van de persoon die gemachtigd is om bonussen voor de hele regeling te fiatteren. De naam van de werknemer wordt weergegeven naast de werknemer-ID die u invoert.

Als u de regeling beheert met groepen, wordt de fiatteur bepaald via de boom-beveiliging voor variabele-beloningsgroepen, zodat het veld Fiatteur verborgen blijft.

**Regelingsboom**

Dit groepsvak verschijnt alleen op de pagina als de deelnamereg. Werknemersrecord var. + groep of Boom /groep definiëren is.

**Boomnaam**

Selecteer de naam van de boom die u aan deze variabele-beloningsregeling wilt koppelen.

**Groep-ID**

De ID van de hoogste groep in de boom die u selecteert bij Boomnaam.

**Zie ook**

Hoofdstuk 6, “Gerechtigdheid en pro rata verwerken,” Gerechtigdheid bepalen en pro rata berekenen, pagina 60























## Statuscodes selecteren voor de beëindiging van arbeidsrelaties voor deelnamereg. Werknemersrecord var. beloning

Open de pagina VB - status einde arb.relatie (Variabele beloningen - status einde arbeidsrelatie).

**VB - status einde arb.relatie**

**Regeling-ID** VCPLAN1 Variable Compensation Plan 1

**variabele beloning:**

Aanpassen   Zoeken   Alles weergeven    Eerste 1-7 van 7 Laatste			
	Status		
	<u>salarissen</u>		
1	D 	Overleden	 
2	Q 	Gepensioneerd met salaris	 
3	R 	Gepensioneerd	 
4	T 	Uit dienst	 
5	U 	Uit dienst met salaris	 
6	V 	Uit dienst met pensioensom	 
7	X 	Gepensioneerd - pensioenadm.	 

De pagina VB - status einde arb.relatie

**Status salarissen**

Selecteer de salarisstatuswaarden die tot gevolg hebben dat een werknemer niet gerechtigd is voor deelname aan de regeling. Tijdens het gerechtigdheidsproces

worden werknemers van de regeling uitgesloten als er in hun functierecord een status is geselecteerd, vanaf de evaluatiedatum voor het vaststellen van gerechtigdheid.

Geldige waarden zijn *Actief, Overleden, Verlof, Betaald verlof, Gepensioneerd met salaris, Gepensioneerd, Geschorst, Uit dienst, Uit dienst met salaris, Uit dienst met pensioensom, Kort verlof* en *Gepensioneerd - pensioenadm.*

De volgende waarden worden standaard weergegeven: *Overleden, Betaald verlof, Gepensioneerd, Uit dienst, Uit dienst met salaris, Uit dienst met pensioensom* en *Gepensioneerd - pensioenadm.*

U kunt waarden toevoegen en verwijderen naargelang de regelingen die u hebt ingesteld met de deelnameregeling Werknemersrecord var. beloning. Deze selecties hebben geen ingangsdatum.

## Zie ook

Hoofdstuk 6, “Gerechtigdheid en pro rata verwerken,” pagina 55

## Betaalperioden voor regelingen definiëren

Open de pagina Betalingsperioden reg. (Betalingsperioden regeling)

Definitie regeling
Bedrijfsinstellingen regeling
Betalingsperioden reg.

Regeling-ID: HXVC01 VC ISO Weighted Goals

Betalingsperioden
Aanpassen | Zoeken | Alles weergeven |
Eerste 1-2 van 2 Laatste

	*Betaalperiode-ID	*Begindatum periode	*Einddatum periode		
1	1999	01-01-1999 31	31-12-1999 31	+	-
2	2000	01-01-2000 31	31-12-2000 31	+	-

De pagina Betalingsperioden reg.

De rijen met betaalperioden zijn niet beschikbaar voor gegevensinvoer als de variabele-beloningsregeling is vervallen of als er gefiatteerde bonussen zijn voor de desbetreffende betaalperiode.

## Betaalperioden

### Betaalperiode-ID

Voer een ID in voor de betaalperiode, bijvoorbeeld *K1* voor het eerste kwartaal.

### Begindatum periode

Voer de begindatum van de betaalperiode in. De standaardwaarde is de eerste datum na de einddatum van de vorige periode. Als de einddatum van de vorige periode bijvoorbeeld 31-01-2000 is, is de standaardbegindatum van de volgende periode 01-02-2000.

Nadat u de pagina hebt opgeslagen, worden de rijen gesorteerd op begindatum periode.

### Einddatum periode

Voer de einddatum van de betaalperiode in. Als de door u ingevulde datum na de einddatum regeling zoals gedefinieerd op de pagina Definitie regeling valt, krijgt u een foutbericht waarin wordt meegedeeld dat de einddatum van de periode niet na de einddatum van de regeling mag vallen.

Als de begindatum periode overlapt met de einddatum periode van een andere periode, krijgt u een bericht waarin wordt meegedeeld dat de datums van betaalperioden elkaar niet mogen overlappen.

---

**Opmerking.** Nadat u de betaalperioden hebt gedefinieerd, kunt u de pro rata-gerechtigheidsperioden definiëren, indien nodig.

---

Zie [Hoofdstuk 3, “Gegevens-elementen instellen,” Pro rata-perioden definiëren, pagina 20.](#)

---

## Betaalformules toewijzen

U wijst betaalformules toe via de componenten Betalingen regeling (VC\_PAYOUT) en Betalingen reg. met groepen (VC\_PAYOUT\_WG).

In deze sectie vindt u een overzicht van en instructies voor de volgende procedures:

- betaalformules toewijzen voor regelingen voor de werknemerrecord voor variabele beloningen;
- betaalformules toewijzen aan regelingen met groepen.

---

**Opmerking.** Als u de regeling beheert met behulp van matrixdoelen, wijst u op deze pagina geen betaalformules toe. U koppelt betaalformules in dat geval aan de doelenmatrix op de pagina Matrixdoelen: Betaalschema.

---

### Zie ook

[Hoofdstuk 10, “Toewijzingen en bonussen berekenen,” Bonustoewijzingen bekijken en aanpassen, pagina 126](#)

## Werken met toewijzing en verwerking van betaalformules

Afhankelijk van de deelnameregeling voor de regeling kunt u maximaal drie betaalformules toewijzen:

- Minimale betaling  
De bonus die een deelnemer aan de regeling of de groep minimaal moet ontvangen.
- Doelbetaling  
De bonus die een regelingdeelnemer ontvangt indien de doelen voor 100% zijn bereikt.
- Maximale betaling  
De bonus die een deelnemer aan de regeling of de groep maximaal moet ontvangen.

In het proces Toewijzing bepalen worden de doel-, minimum- en maximumbonussen berekend. Als de werknemer gedurende de hele periode gerechtigd is, wordt de berekende bonus vergeleken met de minimum- en maximumbonussen nadat de prestatiefactor op de doelbonus is toegepast in het proces Bonussen berekenen.

Als de berekende bonus kleiner is dan de minimumbonus, wordt de berekende bonus vervangen door de minimumbonus. Als de berekende bonus groter is dan de maximumbonus, wordt de berekende bonus vervangen door de maximumbonus. Wanneer de berekende bonus wordt vervangen door de minimum- of maximumbonus, wordt de indicator Berekeningsbron op de pagina Bonustoewijzingen geplaatst.

## Bepalen welke pagina u voor betalingen moet gebruiken

Gebruik de volgende tabel om te bepalen welke pagina u moet gebruiken voor betalingen in het kader van een regeling.

Regel voor de regeling	Pagina voor betalingen
Ad hoc-bonus	Wijs geen betaalformules toe. Voer het bonusbedrag rechtstreeks in op de pagina Bonustoe-wijzingen.
Werknemersrecord var. beloning	Gebruik de pagina Betalingen regeling om optionele minimale en maximale betalingen toe te wijzen op regelingsniveau. (U wijst de doelbetaling op werknemersniveau toe op de pagina Individuele betaling.)
Werknemersrecord var. + groep	Gebruik de pagina Betalingen reg. met groepen om optionele minimale en maximale betalingen toe te wijzen op groepsniveau. (U wijst de doelbetaling op werknemersniveau toe op de pagina Individuele betaling.)
Boom/groep definiëren	Gebruik de pagina Betalingen reg. met groepen. De vastgelegde uitbetalingen op deze pagina worden toegepast op alle leden van de geselecteerde groep en op childgroepen waarvoor u geen afwijkende specificaties hebt opgegeven.
Matrixdoelen (bij elke deelnameregels uitgezonderd Ad hoc-bonus)	Gebruik geen van deze pagina's. Koppel betaalformules aan de doelenmatrix via de pagina Matrixdoelen: Betaalschema.

## Zie ook

Hoofdstuk 5, “Regelingsdeelname instellen,” Werken met deelnameregels regeling, pagina 39



## Pagina's voor het toewijzen van betaalformules

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Betalingen regeling	VC_PAYOUT	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Betalingen regeling</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Betalingen regeling</i></li> </ul>	<p>Betaalformules toewijzen op de minimum- en maximumniveaus volgens de regeling. Regelingen met matrixdoelen of de deelnameregels Ad hoc-bonus zijn niet beschikbaar.</p> <p>Gebruik deze pagina als de deelnameregels Werknemers-record var. beloning is.</p>
Betalingen reg. met groepen	VC_PAYOUT_WG	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Betalingen reg. met groepen</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Betalingen reg. met groepen</i></li> </ul>	<p>Betaalformules toewijzen op de doel-, minimum- en maximumniveaus volgens de regeling. Regelingen met matrixdoelen zijn niet beschikbaar.</p>

## Betaalformules toewijzen voor regelingen voor de werknemerrecord voor variabele beloningen

Open de pagina Betalingen regeling.

**Betalingen regeling**

---

**Regeling-ID:** HXVC08      VC Profit Share Weighted Org Approver

**Betaalwaarden**
Zoeken | Alles weergeven
Eerste 1 van 1 Laatste

<b>Ingangsdatum:</b>	01-01-1999	<b>Status:</b>	Actief
<b>Minimale betaling:</b>	<input type="text"/>		
<b>Doelbetaling:</b>	<input type="text"/>		
<b>Maximale betaling:</b>	HX32500		VC 32500

De pagina Betalingen regeling

### Betaalwaarden

Als u een betaling wilt vastleggen, selecteert u bij de beschikbare opties een betaalformule. Geldige waarden kunt u selecteren in de tabel Betaalformules (VC\_PAYFORM\_TBL). Er zijn geen betalingsvelden beschikbaar voor invoer als er bonussen zijn gefiatteerd, handmatig zijn aangepast of zijn verzonden voor uitbetaling/verdeling voor de periode waarin de ingangsdatum valt.

De betaling wordt toegepast op alle deelnemers aan de regeling.

### Beschikbaarheid van velden

Afhankelijk van de deelnameregels voor de regeling zijn sommige velden niet beschikbaar voor invoer en zijn andere velden optioneel. De volgende tabel biedt hiervan een overzicht.

Veld	Werknemersrecord var. beloning	Ad hoc-bonus
Minimale betaling	Optioneel veld.	Geen invoer mogelijk in veld.
Doelbetaling	Geen invoer mogelijk in veld. Stel de doelbetaling op werknemersniveau in op de pagina Individuele betaling.	Geen invoer mogelijk in veld. Vul de bonus op werknemersniveau rechtstreeks in op de pagina Bonustoewijzingen.
Maximale betaling	Optioneel veld.	Geen invoer mogelijk in veld.

## Zie ook

Hoofdstuk 10, “Toewijzingen en bonussen berekenen,” Bonustoewijzingen bekijken en aanpassen, pagina 126

## Betaalformules toewijzen voor regelingen met groepen

Open de pagina Betalingen reg. met groepen.

De pagina Betalingen reg. met groepen

### Groep-ID

Selecteer een ID uit de beschikbare opties (groepen in de VB-boom die u voor de regeling hebt opgegeven). De standaard groep-ID is de basisgroep van de boom.

U kunt betalingen instellen voor de hoogste groep waarop de betaling van toepassing is. De betaling wordt automatisch toegepast op alle childgroepen in de boom, behalve als u een specifieke betaalformule toepast op een childgroep.

### Betaalwaarden per groep

Als u een betaling wilt vastleggen, selecteert u bij de beschikbare opties een betaalformule. Geldige waarden kunt u selecteren in de tabel Betaalformules (VC\_PAYFORM\_TBL). Er zijn geen betalingsvelden beschikbaar voor invoer als er bonussen zijn gefiatteerd of verzonden voor uitbetaling/verdeling voor de periode waarin de ingangsdatum valt.

De betaling wordt toegepast op alle leden van de geselecteerde groep en de bijbehorende childgroepen, als u geen betalingen definieert op lagere boomniveaus.

Afhankelijk van de deelnameregeling voor de regeling zijn sommige velden niet beschikbaar voor invoer en zijn andere velden optioneel. De volgende tabel biedt hiervan een overzicht.

Veld	Werknemersrecord var. + groep	Boom/groep definiëren
Minimale betaling	Optioneel veld.	Optioneel veld.
Doelbetaling	Geen invoer mogelijk in veld. Stel de doelbetaling op werknemersniveau in op de pagina Individuele betaling.	Vereist veld, behalve wanneer matrixdoelen worden gebruikt.
Maximale betaling	Optioneel veld.	Optioneel veld.

## Doelen, financiering en pro rata instellen

Wellicht moet u doelen, financiering of pro rata instellen. Dit is afhankelijk van de regelingsoort, regelingopties en bedrijfinstellingen die u hebt gedefinieerd in de instellingspagina's van de variabele-beloningsregelingen.

### Zie ook

[Hoofdstuk 7, "Gewogen doelen instellen en gebruiken," pagina 75](#)

[Hoofdstuk 8, "Matrixdoelen instellen en gebruiken," pagina 87](#)

[Hoofdstuk 9, "Variabele-beloningsregelingen en groepen financieren," pagina 99](#)

[Hoofdstuk 3, "Gegevens-elementen instellen," Tabellen voor pro rata-gerechtigdheid instellen, pagina 17](#)



# HOOFDSTUK 5

## Regelingsdeelname instellen

In dit hoofdstuk vindt u een overzicht van het beheren van deelnameregels voor regelingen en worden de volgende onderwerpen behandeld:

- regelingsdeelname instellen voor ad hoc-bonussen;
- regelingsdeelname instellen met het werknemersrecord voor variabele beloning;
- groepen maken;
- groepen koppelen aan boomen;
- boombeveiliging instellen;
- rapportage voor boomelementen.

---

## Werken met deelnameregels regeling

In deze sectie wordt een kort overzicht gegeven van alle deelnameregels voor regelingen en wordt besproken hoe elk van de geldige deelnameregels in verband staat met groepen, doelbetalingen en regelingsopties.

### **Ad hoc-bonus**

Ad hoc-bonusregelingen zijn bedoeld voor kleine, niet-frequente bonussen. Voor ad hoc-bonussen stelt u geen groepen of doelbetalingen in. U voert de deelnemers aan elke regeling rechtstreeks in op de pagina Deelnemers regeling en u voert de bonussen rechtstreeks in op de pagina Bonustoewijzingen. U voert geen berekeningsprocessen uit. Doelbetaling, minimale en maximale betaling, overdrachten, garanties, doelen en gerechtigdheid/pro rata zijn niet-beschikbare opties voor deze deelnameregeling. Gemeenschappelijk doel is niet beschikbaar als regelingsoort.

### **Werknemersrecord variabele beloning**

Wanneer u deze deelnameregeling voor de regeling gebruikt, stelt u geen groepen in. Op de pagina Var. beloning werknemer koppelt u een werknemer aan een of meer variabele-beloningsregelingen en geeft u doelbetalingen en desgewenst een garantie op voor de werknemer. De gerechtigdheid van een werknemer voor een regeling is afhankelijk van de gerechtigheidsdatum die u op deze pagina opgeeft.

U kunt desgewenst minimale en/of maximale betalingen op regelingsniveau instellen. Gebruik hiervoor de pagina Betalingen regeling. Kies een regelingsoort en -optie waarvoor geen groepen vereist zijn.

### **Werknemersrecord variabele beloning met groepen**

Wanneer u deze deelnameregeling gebruikt, maakt u groepen werknemers in Groepsaanmaak en wijst u de groepen toe aan een variabele-beloningsboom. U koppelt de boom en de groep aan een VB-regeling op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling. De werknemersgerechtigdheid voor een regeling is gebaseerd op de gerechtigdheid in de groep.

Op de pagina Var. beloning werknemer geeft u doelbetalingen en desgewenst een garantie voor de werknemer op onder de regeling-ID VB. U kunt optioneel minimale en/of maximale betalingen op groepsniveau opgeven op de pagina Betalingen reg. met groepen.

U kunt elke regelingsoort kiezen en elke gewenste regelingoptie opgeven.

### Boom/groep definiëren

Wanneer u deze deelnameregeling gebruikt, maakt u een groep werknemers in Groepsaanmaak en wijst u de groep toe aan een variabele-beloningsboom. U koppelt de boom en de groep aan een VB-regeling op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling.

Op de pagina Betalingen reg. met groepen geeft u doelbetalingen en optioneel minimale en maximale betalingen op voor de werknemers die deel uitmaken van de groepen in de boom. Stel de betaalformules voor childgroepen in op het niveau van de hoogste parentgroep met dezelfde betaalformule. Werknemergaranties is geen beschikbare optie.

U kunt elke regelingsoort kiezen en elke gewenste regelingoptie opgeven.

## Regelingsdeelname instellen voor ad hoc-bonussen

U stelt de regelingsdeelname voor ad hoc-bonussen in op de pagina Deelnemers regeling. Deze pagina kunt u ook gebruiken voor het weergeven en aanpassen van de regelingsdeelname voor alle soorten regelingen.

### Pagina voor het instellen van regelingsdeelname voor ad hoc-bonussen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Deelnemers regeling	VC_PLAN_MEM_TBL	<i>Beloning, Variabele beloningen, Gerechtigde ontvangers bepalen, Gerechtigde werknemer/regeling</i>	De gerechtigdheid van deelnemers bekijken en aanpassen of werknemers aan een ad hoc-bonusregeling toevoegen.

### Deelnemers ad hoc-regeling opgeven

Ga als volgt te werk om regelingsdeelname in te stellen voor ad hoc-bonussen:

1. Open de pagina Deelnemers regeling voor de gewenste ad hoc-regeling en periode-ID.
2. Klik op de knop Zoeken om bestaande regelingsdeelnemers op de pagina in te vullen.
3. Vul het groepsvak Details deelnemer regeling als volgt in:

<b>Werknemer-ID</b>	Als u een nieuwe deelnemer wilt toevoegen, voegt u een nieuwe rij in en vult u de werknemer-ID in.
<b>Gerechtigheidsstatus</b>	Voor ad hoc-regelingen is de status standaard ingesteld op Handmatig (handmatig gerechtigd). Het is niet mogelijk de status Automatisch gerechtigd in te voeren.

**Peildatum**

Vul de datum in vanaf wanneer de werknemer gerechtigd is voor de ad hoc-bonus. Deze datum moet liggen tussen de huidige datum en de einddatum van de betaalperiode.

---

## Deelname instellen met werknemersrecords voor variabele beloning

Op de pagina Individuele betaling geeft u een formule voor doelbetaling en garanties voor individuele werknemers op. Deze gegevens worden opgeslagen in het werknemersrecord voor variabele beloning. U kunt voor een werknemer meerdere variabele-beloningsregelingen selecteren en voor elke regeling een andere doelbetaling en garantie opgeven.

Een werknemer kan bijvoorbeeld gerechtigd zijn voor de winstdelingsregeling van het bedrijf en voor een individuele-prestatieregeling.

Hoewel u de doelbetaling vastlegt op individueel werknemersniveau, kunt u kiezen of u werknemers individueel of via een groep aan een regeling toewijst.

### Regelingen zonder groepen

Als u voor een werknemer de doelbetaling en garantie instelt voor een variabele-beloningsregeling met *Werknemersrecord var. beloning* als deelnameregeling, vult u de gerechtigheidsdatum van de werknemer in op de pagina Individuele betaling. De gerechtigdheid/pro rata van de werknemer wordt berekend op basis van deze datum.

Als in uw bedrijf de Werkstroom-functionaliteit wordt gebruikt en de VB-beheerdersrol is ingesteld, wordt er een werkstroombericht naar de VB-beheerder gestuurd wanneer een werknemer wordt aangenomen, opnieuw aangenomen of gepromoveerd of wanneer diens functiecode verandert. Vervolgens kan de VB-beheerder de gerechtigdheid van de werknemer voor de VB-regeling vastleggen of wijzigen, evenals de doelbetalingen en de garantie.

### Regelingen met groepen

Als *Werknemersrecord var. + groep* (werknemersrecord variabele beloning met groepen) de deelnameregeling is, wordt de gerechtigheidsdatum die u op de pagina Individuele betaling invult niet gebruikt om de gerechtigdheid te berekenen. In plaats daarvan wordt de gerechtigdheid voor de regeling gebaseerd op de groepsgerechtigdheid.

## Pagina's voor het instellen van deelnemers via het werknemersrecord voor variabele beloning

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Individuele betaling	VC_EE_VCOMP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Gerechtigde ontvangers bepalen, Individuele betaling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelnemers toevoegen aan of verwijderen uit regelingen waarvoor Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen) als deelnameregeling is ingesteld.</li> <li>• Een doelbetaalformule of garantie toewijzen of bijwerken.</li> <li>• De gerechtigheidsdatum voor de regeling opgeven als in de VB-regeling geen groepen worden gebruikt.</li> </ul>
Huidige beloning werknemer	VC_CURRNT_COMP_SEC	Klik op de knop Huidige beloningsgegevens op de pagina Individuele betaling.	De beloningsgegevens van de werknemer bekijken zoals deze gelden vanaf de huidige datum. Dit kan handig zijn bij het bepalen van de doelbetaling en garantie voor de werknemer.

## Deelname instellen met het werknemersrecord voor variabele beloning

Open de pagina Individuele betaling.



Individuele betaling

Douglas Lewis
EMP
ID: KU0001
Nr arbeidsrelatie: 0

Werknemersgegevens

\*Ingangsdatum: 12-02-2007

Beloningsgegevens

Business unit: GBIBU
Global Business Institute BU

Afdeling-ID: ADMIN
President

Locatiecode: KUNY00
US HQ

Salarisregeling: KU02
Schaal: 011

Beloningstarief: 21666,67
USD

Frequentie: Maandelijks

Details werknemer

\*Regeling-ID: HEEVC
Empl VC Record for Payroll

Doelbetaling: K05PCT
05% Employee Base Salary

Gerecht.datum: 01-01-2000
Garantie:
Valuta:

Lange omschr.:

De pagina Individuele betaling

Voor regelingen waarbij Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen) de deelnameregeling is, gebruikt u deze pagina om deelnemers toe te voegen of te verwijderen of om de doelbetaling of garantie van een deelnemer te wijzigen. Dit kan op elk moment tijdens de duur van de regeling.

## Beloningsgegevens

Alle gegevens die in het groepsvak Beloningsgegevens worden weergegeven, worden standaard opgehaald uit het functierecord van de werknemer met de Ingangsdatum die u hebt ingevuld. Deze gegevens zijn alleen ter informatie.

**Huidige beloningsgegevens** Klik op deze koppeling om een pagina weer te geven met de functierecordgegevens van de werknemer die gelden vanaf de huidige datum.

## Details werknemer

### Regeling-ID

Selecteer een geldige ID. Vervolgens verschijnt de omschrijving van de regeling. De lijst bevat alleen de regelingen waarvoor Werknemersrecord var. beloning (met of zonder groepen) als deelnameregeling is gedefinieerd.

Als u in dit veld een regeling selecteert die is vervallen (dat wil zeggen dat de einddatum van de regeling-ID in de tabel VB - regeling vóór de huidige datum valt), zijn de overige velden op de pagina niet beschikbaar voor gegevensinvoer.

### Doelbetaling

Selecteer een doelbetaling voor de werknemer. Geldige waarden worden opgehaald uit de tabel Betaalformules. De omschrijving van de geselecteerde formule wordt weergegeven.

Als u hier geen waarde selecteert, wordt bij het opslaan van de pagina een waarschuwing weergegeven waarin de regeling-ID wordt vermeld waarvoor geen doelbetaalformule is opgegeven.

**Gerecht.datum**  
(gerechtigheidsdatum)

Vul de datum in waarop de werknemer gerechtigd is voor een betaling volgens de geselecteerde regeling-ID. De standaardwaarde is de begindatum van de regeling uit de tabel VB - regeling. In het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen wordt de gerechtigdheid/pro rata berekend vanaf deze datum, voor regelingen waarvoor geen groepen worden gebruikt. Deze datum wordt niet gebruikt voor de verwerking van de gerechtigdheid als voor de regeling groepen worden gebruikt.

**Garantie**

Vul een bedrag in dat gegarandeerd is voor de werknemer volgens deze regeling ID. Dit is een optioneel veld. Het bedrag wordt ter informatie weergegeven op de pagina Bonustoewijzingen, waarop u de berekende bonus desgewenst kunt wijzigen.

## Aanvullende gegevensrijen toevoegen

U kunt aanvullende gegevensrijen toevoegen voor dezelfde of voor andere ingangsdatums. Wanneer u een rij met een nieuwe ingangsdatum toevoegt, moet u aangeven of u alle bestaande rijen vanaf de vorige ingangsdatum naar deze nieuwe datum wilt doorschuiven. Als de regeling met de vorige ingangsdatum nog steeds actief is, kunt u de rijen het beste doorschuiven. U zult de rijen echter niet willen doorschuiven als de desbetreffende regelingen vervallen zijn. Er gaan geen historische gegevens verloren als u de rijen niet doorschuift.

## Tips en trucs voor het beheer van garanties

U kunt een variabele-beloningsregeling instellen en definiëren om garanties te beheren. Op de pagina Individuele betaling selecteert u een Regeling-ID, laat u het veld Doelbetaling leeg en vult u bij Garantie het gegarandeerde bedrag voor de werknemer in. Wanneer u het proces Bonussen berekenen uitvoert, wordt alleen het garantiebepdrag van de werknemer ingevuld op de pagina Bonustoewijzingen. U kunt vervolgens het bedrag, of een gedeelte ervan, invullen in het veld Werkelijke bonus en dit fiatteren voor betaling.

---

# Groepen maken via Groepsaanmaak

U kunt vooraf gedefinieerde groepen gebruiken of u kunt groepen van gerechtigde regelingsdeelnemers definiëren op basis van elk gewenst aantal criteria uit de records van Groepsaanmaak.

Zie *Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*, “Groepsdefinities instellen en gebruiken”.

Via het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen wordt het groepslidmaatschap gegenereerd op basis van de groepsdefinities die u instelt in Groepsaanmaak en de datums die u opgeeft in de procesrunbesturing.

---

**Opmerking.** Historische gegevens worden automatisch meegenomen als u Groepsaanmaak in combinatie met pro rata gebruikt.

---

## Wat u moet weten voordat u de pagina's Groepsaanmaak gebruikt om VB-groepen te maken

Wanneer u met behulp van de pagina's voor groepsaanmaak VB-groepen maakt, moet u het volgende weten:

- Wanneer u groepen instelt in Groepsaanmaak, moet u de manager van elke groep aangeven op de pagina Groepsprofiel in de component Groepsaanmaak - groepsdef.

De fiatteur van een groep is meestal de manager van de direct bovenliggende parentgroep (dus de manager van de groepsmanager).

- Als u nieuwe groepen voor VB-beheer definieert, stelt u geen groepsbeveiliging in op de beveiligingspagina's voor groepsaanmaak (de pagina's Standaardgroepsbeveiliging, Beveiliging per groep of Beveiliging per gebruiker).

In plaats daarvan gaat u direct naar PeopleSoft Boomstructuren om de VB-boom te maken. In deze boom stelt u de beveiliging voor de groepen in. U kunt een groepsdefinitie pas wijzigen als u deze aan een boom hebt gekoppeld en de beveiliging hebt ingesteld.

- In Groepsaanmaak is de groep-ID *Geen groep* beschikbaar.

Deze groep is vereist voor de verwerking van variabele beloningen. Deze groep-ID wordt toegewezen wanneer er een groep moet worden gesimuleerd voor een regeling zonder groepen. U mag deze groep-ID nooit verwijderen of toewijzen wanneer u groepen maakt of gebruikt.

### Tip voor het instellen van groepen in de VB-groepsdefinitie

Als u een groep hebt gemaakt op de groepsdefinitiepagina en u de pagina opslaat/sluit, wordt de groep-ID niet weergegeven in het zoekvak. Als u deze groep wilt wijzigen vanaf dezelfde groepsdefinitiepagina, moet u de groep eerst koppelen aan een VB-boom en de beveiliging voor de boom instellen. Nadat u de boombeveiliging hebt ingesteld, kunt u teruggaan naar de groepsdefinitiepagina en de groep aanpassen.

---

## Groepen aan bomen koppelen

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- voordelen van bomen;
- belangrijke punten bij het maken van variabele-beloningsbomen;
- variabele-beloningsinstellingen in PeopleSoft Boomstructuren;
- bomen met ingangsdatum en variabele beloning;
- duplicaten uit child-/parentgroepen verwijderen voor totalisatie.

### Voordelen van bomen

Nadat u groepen hebt gedefinieerd, moet u deze koppelen aan een variabele-beloningsboom. U kunt elk gewenst aantal groepsbomen maken en u kunt elke groep-ID in meerdere bomen gebruiken. U kunt een boom definiëren met een of meerdere groep-ID's. De boom stelt u in staat om uw groepen hiërarchisch te rangschikken, zodat de relaties tussen de parent- en childgroepen duidelijk zijn. U kunt een onbeperkt aantal nodes gebruiken in de boom, maar u kunt maximaal 12 niveaus gebruiken. Definieer alle parent- en childgroepen afzonderlijk met de pagina's van Groepsaanmaak.

Met hiërarchische bomen kunt u variabele-beloningsregelingen op een aantal manieren beheren:

- voor standaardrapportages met bedrijfsoverzichten;
- voor de totalisatie van groepsfinanciering op elk niveau, van boven naar beneden;

De gebruikte hiërarchie is bedoeld om ervoor te zorgen dat de financiering van de lagere niveaus de toewijzingen op de hogere niveaus niet overschrijdt.

- voor de overname vanuit een hoger niveau van doelen, bereikte doelen en betaalformules (doel/minimum/maximum);

Overname vanuit een hoger niveau vergemakkelijkt de instellingen voor groepen met dezelfde doelen, bereikte doelen of betalingen als de erboven liggende groepen.

- voor gebruikersbeveiliging die is overgenomen vanuit een parentgroep bij het openen van de variabele-beloningspagina's.

Overname van beveiliging vanuit een parentgroep vergemakkelijkt het instellen van gebruikersbeveiliging op elk boomniveau.

## Belangrijke punten bij het maken van variabele-beloningsbomen

Nadat u de groepen in Groepsaanmaak hebt gedefinieerd, moet u deze via PeopleSoft Boomstructuren koppelen aan een variabele-beloningsboom. Voor het grootste gedeelte kunt u standaardprocedures gebruiken om hiërarchische bomen te maken in PeopleSoft Boomstructuren. Houd echter rekening met de volgende punten wanneer u variabele-beloningsbomen gaat maken:

- Alle parent- en childgroepen die u aan de boom koppelt, moeten afzonderlijk zijn gedefinieerd in Groepsaanmaak.
- Ook als u de pagina's voor groepsaanmaak gebruikt om uw afdelingsstructuur te kopiëren naar groepen, moet u de groepen aan een VB-boom koppelen en VB-boombeveiliging instellen.
- Bij het genereren van groepen in het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen worden duplicaten van child-/parentgroepen verwijderd. Duplicaten van hetzelfde niveau worden niet verwijderd. U kunt deze beheren met behulp van het rapport Overlapping boomelementen.
- In variabele-beloningstransacties verwijst u naar groepen via de boomnaam die u in PeopleSoft Boomstructuren opgeeft.
- Gebruik de speciale instellingen voor variabele-beloningsregelingen in PeopleSoft Boomstructuren.

## Variabele-beloningsinstellingen in PeopleSoft Boomstructuren

Als u PeopleSoft Boomstructuren gebruikt om variabele-beloningsbomen te maken of te onderhouden, moet u bepaalde conventies volgen. Variabele-beloningsbomen zijn per definitie detailbomen.

Gebruik de pagina Definitie en eigenschappen boom (PSTREEDEFN) in PeopleSoft Boomstructuren om de instellingen voor de variabele-beloningsboom op te geven. In deze sectie worden alleen de velden op deze pagina beschreven die specifieke instellingen hebben voor het maken van variabele-beloningsbomen.

### Definitie en eigenschappen boom

Bij de volgende velden op de pagina Definitie en eigenschappen boom zijn specifieke instellingen voor variabele-beloningsbomen vereist:

#### Structuur-ID

Selecteer *VC\_GROUP\_STRUCT* in de beschikbare waarden. Dit betekent dat de boom bestaat uit groepen die in Groepsdefinitie zijn gemaakt en dat de boom bedoeld is voor variabele-beloningsregelingen.

Als u *VC\_GROUP\_STRUCT* selecteert, betekent dit dat u een detailboom maakt.

<b>Boomnaam</b>	De naam die u hier invult, gebruikt u ook om naar de boom te verwijzen op de pagina's voor variabele beloningen.
<b>Ingangsdatum</b>	De ingangsdatum van de boom moet gelijk zijn aan of later dan de ingangsdatum van de boomgroepen.
<b>Omschrijving</b>	Vul een omschrijving in van de boom die u wilt definiëren.
<b>Categorie</b>	Een groepering op een hoog niveau op basis waarvan u de bomen en boomdefinities kunt ordenen. Dit veld is niet specifiek voor variabele-beloningsbomen.
<b>Niveaugebruik</b>	Selecteer <i>Niveau niet gebruikt</i> .

### Zie ook

*PeopleBook Enterprise PeopleTools: PeopleSoft Tree Manager*

## Bomen met ingangsdatum en variabele beloning

PeopleSoft-bomen hebben een ingangsdatum. Wanneer u groepen aan een boom toevoegt, wordt in PeopleSoft Boomstructuren gecontroleerd of de ingangsdatum van de groep op of vóór de ingangsdatum van de boom valt.

Voor de berekening van variabele beloningen wordt de boom gebruikt die actief is op de einddatum van de betaalperiode van de regeling. Werknemers die lid zijn van groepen die op dat moment aanwezig zijn in de boom, krijgen een bonustoewijzing. Als u een boom tijdens de betaalperiode wijzigt, heeft de nieuwe boom een latere ingangsdatum dan de oorspronkelijke boom. Als u de boom hebt aangepast door een of meer werknemers of groepen te verwijderen, worden er geen bonussen berekend voor de verwijderde werknemers of groepen, aangezien deze niet aanwezig zijn in de boom die actief is op de einddatum van de betaalperiode.

---

**Opmerking.** Als er vanwege de nieuwe ingangsdatum van een boom werknemers of groepen 'uit de boom vallen' tijdens de betaalperiode, kunnen de desbetreffende werknemers nog wel gerechtigd zijn voor een bonus, als de regeling pro rata wordt berekend. Het rapport Consistenties bevat voor pro rata-regelingen een lijst met werknemers die 'uit een boom zijn gevallen' en de groepen waartoe zij behoorden. De VB-beheerder of de managers van de werknemers kunnen deze informatie gebruiken om er voor te zorgen dat deze personen de juiste bonus krijgen.

---

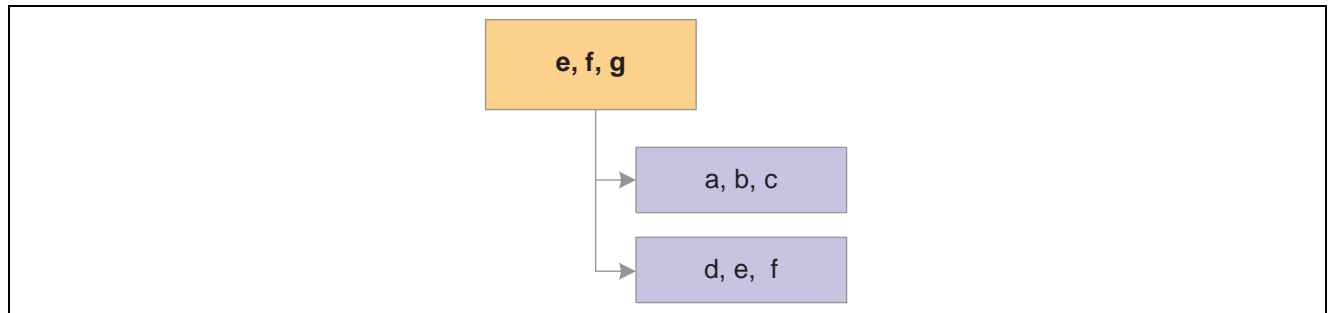
## Duplicaten uit child-/parentgroepen verwijderen voor totalisatie

Omwille van een accurate totalisatie wordt in het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen een deelnemer uit een parentgroep verwijderd als deze deelnemer ook lid is van een childgroep. Het dubbele lidmaatschap van een child-/parentgroep wordt verwijderd om te vermijden dat de bonus voor het duplicaatlid dubbel wordt bijgehouden.

Het verwijderen van duplicaten uit child-/parentgroepen gebeurt als volgt:

### Voorbeeld

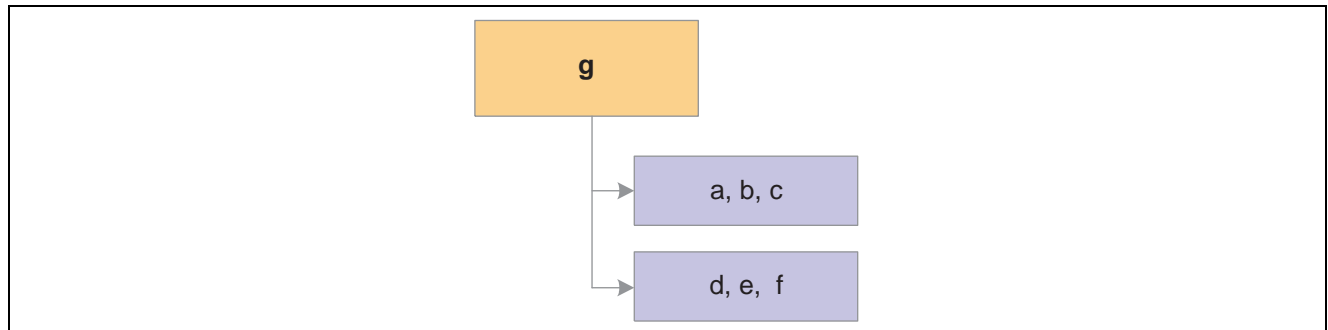
Drie groepen met de werknemers *a-f* worden afzonderlijk gemaakt in Groepsaanmaak en gerangschikt in een boom die er als volgt uitziet:



De werknemers e-f gerangschikt in groepen in een VB-boom

U ziet dat de werknemers *e* en *f* zowel lid zijn van de parentgroep als van een childgroep. In een totalisatie van de parentgroep zouden de toegewezen bedragen voor deze twee werknemers dubbel worden geteld, indien de duplicaten niet door het systeem zouden worden verwijderd.

In het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen worden de dubbele werknemers (*e* en *f*) uit de parentgroep verwijderd, zoals u kunt zien in deze afbeelding:



In de VB-boom na het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen zijn de dubbele leden verwijderd uit de parentgroep

**Opmerking.** Nadat de dubbele leden uit de hogere groepen zijn verwijderd, worden de bonustoewijzingen niet meer dubbel getotaliseerd.

### Het verwijderen van duplicaten heeft geen effect op groepsdefinities

Het is belangrijk om te weten dat groepen in een VB-boom niet altijd dezelfde inhoud ophalen als wanneer ze afzonderlijk zouden worden gebruikt. Het proces Duplicaten verwijderen wordt alleen uitgevoerd in Variabele beloningen en heeft geen effect op de groepsdefinitie in Groepsaanmaak.

- Als u een lijst genereert met leden van de hierboven afgebeelde groep, bevat deze lijst altijd alle drie de werknemers (*e*, *f* en *g*), ook nadat u het proces Duplicaten verwijderen hebt uitgevoerd.
- Als u de afgebeelde groep-ID echter gebruikt voor het verwerken van financiering en toewijzing van bonussen, lijkt het alsof de groep slechts één lid heeft (*g*).

## Boombeveiliging instellen

U stelt boombeveiliging in via de component Beveiliging groepsboom (VC\_TREE\_SEC\_TABLE).

In deze sectie wordt beschreven hoe u de beveiligingsrelaties instelt tussen groepen en gebruikers van Variabele beloningen enerzijds en variabele-beloningscomponenten anderzijds.

## Pagina's voor het instellen van boombeveiliging

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Beveiliging boom	VC_TREE_SEC_TABLE	<i>HRMS instellen, Productgerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Beveiliging groepsboom</i>	Een beveiligingsrelatie instellen tussen een groep in een variabele-beloningsboom, een gebruiker en de variabele-beloningscomponenten. Toegang tot een groep houdt tevens toegang in tot de variabele-beloningscomponenten voor alle bijbehorende childgroepen.
VB – groepsbeveiliging boom	VC_TREE_SECU_SEC	Klik op de pagina Beveiliging boom op de knop Pagina-beveiliging groep links van de gebruiker-ID.	De componenten opgeven waartoe de geselecteerde gebruiker beveiligingstoegang heeft.

## Beveiligingsrelaties instellen

Open de pagina Beveiliging boom.

De pagina Beveiliging boom

- Boomnaam** De boomnaam die u op de zoekpagina hebt ingevuld, samen met de bijbehorende omschrijving.
- Ingangsdatum** De standaardwaarde is de datum die u in het veld Ingangsdatum op de zoekpagina hebt ingevuld. Wijzig de datum als u dezelfde boom wilt openen met een andere ingangsdatum.

### Werken met de boomcontroleview

De boomcontroleview aan de linkerkant van de pagina bevat de boom zoals deze in PeopleSoft Boomstructuren is gedefinieerd. Elke node stelt een groep voor. De nodeomschrijving is de groep-ID.

Selecteer in de boomcontroleview een node waarvoor u beveiligingstoegang wilt definiëren. De groep-ID en omschrijving van de groep worden aan de rechterkant van de pagina weergegeven.

## Gebruikerbeveiliging op groep

### Ingangsdatum

Vul de ingangsdatum van de beveiligingstoegang voor de gebruiker in. U kunt gegevensrijen met verschillende ingangsdatums toevoegen. Activeer de modus Historie corrigeren voor de pagina als u een rij wilt verwijderen.

### Gebruiker-ID

U ziet een gegevensrij voor elke gebruiker-ID met beveiligingstoegang tot de geselecteerde groep-ID voor de opgegeven ingangsdatum. Als u een gebruiker wilt toevoegen, voegt u een gegevensrij toe en selecteert u een gebruiker-ID uit de beschikbare waarden.

Stel de beveiliging voor de groepsboom zo in dat de manager *en* de fiatteur van een groep toegang krijgen.

U kunt geen gebruikers verwijderen waarvan de toegang tot de groep is overgenomen vanuit een parentgroep (het selectievakje Standaardbeveiliging is dan ingeschakeld). Deze controle wordt uitgevoerd binnen de boom en tussen bomen, wanneer de parentgroep opnieuw wordt gebruikt in een andere boom. Als u een gegevensrij probeert te verwijderen waarvan de toegang is overgenomen vanuit een hoger niveau, krijgt u een bericht waarin de gebruiker-ID wordt vermeld plus de boomnaam en de groep-ID van de parentgroep.



Klik op de knop Paginabeveiliging groep links van een gebruiker-ID om de pagina VB - groepsbeveiliging boom te openen en de beveiliging van componenten in te stellen voor deze gebruiker.

### Standaardbeveiliging

Schakel dit selectievakje in als u via het automatische bijwerkproces voor VB-boombeveiliging de gebruiker toegang wilt geven tot VB-pagina's voor alle groepen die u bij toekomstige boomwijzigingen wellicht als childgroep onder de geselecteerde groep wilt plaatsen.

*Voorbeeld:* U geeft aan gebruiker 1 toegang met standaardbeveiliging tot groep A. Later plaatst u groep D (voorheen op hetzelfde niveau als A) als childgroep onder groep A. Het automatische bijwerkproces voor VB-boombeveiliging geeft dan aan gebruiker 1 standaardtoegang tot groep D, zolang D onder A blijft. Als u later de boom aanpast zodat groep D niet langer onder groep A staat, krijgt u van het systeem een waarschuwing als er een inconsistentie is in de beveiliging. Het is mogelijk dat gebruiker 1 niet langer toegang heeft tot VB-pagina's voor groep D.

U kunt de beveiligingstoegang van een gebruiker tot een groep niet wijzigen als deze toegang standaard wordt verleend.

## Toegang tot componenten instellen

Open de pagina VB - groepsbeveiliging boom.





De pagina VB - groepsbeveiliging boom

**Naam component**

Een nieuwe gebruiker heeft standaard toegang tot alle VB-componenten. Op de pagina VB - groepsbeveiliging boom kunt u gegevensrijen verwijderen voor componenten waartoe u de gebruiker geen toegang wilt geven. De componenten die u selecteert, worden toegepast op de geselecteerde groep-ID, gebruiker-ID en ingangsdatum. Uw selecties worden ook toegepast op alle childgroepen van de geselecteerde groep-ID.

**Bomen en boombeveiliging bijwerken**

Wanneer de VB-beheerder een VB-boom wijzigt in PeopleSoft Boomstructuren, is het mogelijk dat de nieuwe boom niet overeenstemt met de bestaande groepsboombeveiliging. U kunt uw applicatieserver zodanig configureren dat er automatisch een proces wordt gestart om de beveiligingsinconsistenties te corrigeren die het resultaat zijn van de verschillende soorten boomaanpassingen.

Wanneer het automatische proces voor synchronisatie van groepsboombeveiliging wordt gestart, wordt er ook een e-mailbericht gegenereerd en soms een werklijstitem, afhankelijk van het soort boomaanpassing. Afhankelijk van de vraag of u de boom hebt verwijderd, aangepast of hernoemd, wordt in het e-mailbericht gemeld dat er een synchronisatieproces is gestart. Afhankelijk van het soort geval worden er ook werklijstitems gemaakt met de aanvullende handmatige acties die de VB-beheerder nodig heeft.

**Bomen verwijderen**

Als u een VB-boom in PeopleSoft Boomstructuren verwijdert, worden automatisch de volgende acties gestart:

- De boomnaam wordt verwijderd uit de VB-records.
- De VB-beheerder ontvangt een e-mailbericht waarin staat dat het synchronisatieproces is gestart.

- De VB-beheerder krijgt een werklijstitem met instructies om een nieuwe boomnaam in te vullen in de records.  
De e-mail bevat de oude naam van de boom die wordt verwijderd, de ingangsdatum van de verwijderde boom en de desbetreffende variabele-beloningsregeling-ID.

### De naam van bomen wijzigen

Als u een VB-boomnaam wijzigt in PeopleSoft Boomstructuren, worden automatisch de volgende acties gestart:

- De boomnaam wordt gewijzigd in de VB-records.
- De VB-beheerder ontvangt een e-mailbericht waarin staat dat het synchronisatieproces is gestart.  
De e-mail bevat de naam en ingangsdatum van de oude boom en de naam en de ingangsdatum van de nieuwe boom.

### De structuur van een boom wijzigen

Als u een VB-boom wijzigt in PeopleSoft Boomstructuren, worden automatisch de volgende acties gestart:

- De VB-groepsboombeveiliging wordt bijgewerkt.
- De VB-beheerder en de beveiligingsbeheerder ontvangen een e-mailbericht waarin staat dat het synchronisatieproces is gestart.

De e-mail bevat de boom die is gewijzigd, en de gevolgen hiervan voor de groepen en de beveiliging.

---

***Waarschuwing!*** U moet de applicatieserver zodanig configureren dat het automatische bijwerkproces wordt uitgevoerd als u in PeopleSoft Boomstructuren bomen verwijderd of de naam of structuur van bomen wijzigt. Het is bovendien erg belangrijk dat de berichtenserver actief is op de applicatieserver voor de wachtrij voor servicebewerkingen *TREE\_MAINT* wanneer u een boom wijzigt. Als dit niet het geval is, wordt het bijwerkproces niet gestart en moet de beveiligingsbeheerder de beveiliging handmatig bijwerken via de pagina Beveiliging boom. U kunt met Servicebewerkingen bewaken controleren of de *TREE\_CHANGE*-servicebewerkingen goed zijn verwerkt.

---

---

## Rapportage voor boomelementen

In deze sectie wordt de rapportage voor boomelementen besproken.

## Pagina's voor de rapportage voor boomelementen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Overlapping	RUNCTL_VCP001	<i>Beloning, Variabele beloningen, Rapporten variabele beloning, Overlapping boomelementen</i>	De werknemers vinden die op verschillende plaatsen in een boom staan. Gebruik deze informatie om het groepslidmaatschap zo nodig te valideren of wijzigen.  Het proces VB - overlapping groepsleden (VCVCP001) selecteren.
Consistenties	RUNCTL_VC_REP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Rapporten variabele beloning, Rapport consistentie boom</i>	Een lijst maken met werknemers die 'uit een boom zijn gevallen' en de groepen waartoe zij behoorden. De VB-beheerder of de managers van de werknemers kunnen deze informatie gebruiken om er voor te zorgen dat deze personen de juiste bonus krijgen.

## Rapportage voor boomelementen

Open de pagina Overlapping.

De pagina Overlapping

Selecteer de boom die de elementen bevat die u in uw rapportage wilt opnemen.

Klik op Uitvoeren en selecteer het proces uit de lijst.

Proceslijst						
Selecteren	Omschrijving	Naam proces	Processoort	*Soort	*Indeling	Distributie
<input type="checkbox"/>	VB - overlapping groepsleden	VCP001	SQR-rapport	Web	PDF	<a href="#">Distributie</a>
<input type="checkbox"/>	<a href="#">Overlapp. grpsleden var. belon</a>	VCVCP001	PSJob	(Geen)	(Geen)	<a href="#">Distributie</a>
<input type="checkbox"/>	VB - overlapping groepsleden	VC_VCP001	Applicatie-engine	Web	TXT	<a href="#">Distributie</a>

De pagina Proceslijst

---

**Opmerking.** Selecteer het proces VB - overlapping groepsleden (PSJob) als u zowel het Applicatie-engineproces als het SQR-rapport wilt uitvoeren. U kunt ook eerst het Applicatie-engineproces uitvoeren en daarna het SQR-rapport.

---

## HOOFDSTUK 6

# Gerechtigdheid en pro rata verwerken

In deze sectie vindt u een overzicht van het berekenen van de gerechtigdheid en de pro rata-factor voor de gerechtigdheid. Daarnaast worden de volgende onderwerpen behandeld:

- gerechtigdheid bepalen en pro rata berekenen;
- de gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en wijzigen.

---

## Werken met gerechtigdheid en pro rata berekenen

In het volgende overzicht vindt u de basisstappen voor het berekenen van gerechtigdheid en pro rata:

1. Stel de regelingsdeelname in.
2. Stel pro rata-controletabellen in (voor pro rata-regelingen).
3. Voer het Applicatie-engineproces VB - gerechtigdheid (VC\_ELIG\_PRO) uit om de gerechtigdheid/pro rata vast te stellen.
  - Met dit proces wordt een lijst met werknemers gegenereerd die gerechtigd zijn volgens de regeling. Ook wordt hun gerechtigdheidsstatus ermee berekend.
  - In het geval van pro rata-regelingen wordt een pro rata-factor berekend die wordt toegepast bij het berekenen van de bonustoewijzing.
4. Bekijk en wijzig de gerechtigdheid van regelingsdeelnemers.

---

## Werken met pro rata-factoren berekenen

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- pro rata-factoren berekenen - algemeen;
- pro rata-factor berekenen met een dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse frequentie;
- pro rata-factor berekenen aan de hand van werkdagroosters;
- pro rata-factor berekenen met een pro rata-percentages;
- pro rata berekenen voor deelnemers aan een regeling, die uit een boom vallen.

## Pro rata-factoren berekenen - Algemeen

De pro rata-factor is een getal dat het gedeelte van de betaalperiode weergeeft waarin een persoon een gerechtigd regelingsdeelnemer was. De hoogste pro rata-factor is 1, wat betekent dat deze persoon gedurende de hele betaalperiode gerechtigd was.

Met het proces VB - gerechtigdheid worden de gerechtigdheid en de pro rata-factor berekend. In het proces Bonussen berekenen wordt de pro rata-factor gebruikt voor de bonusberekening. Voordat u bonussen berekent, moet u controleren of u de pro rata voor de hele betaalperiode van de regeling hebt berekend.

### Terminologie en elementen

De volgende termen zijn van belang voor een goed begrip van het berekenen van pro rata.

<b>Betaalperiode</b>	De periode van een betaling. Stel de betaalperiode voor de regeling in door een begin- en einddatum op te geven op de pagina Regeling variabele beloningen - Betalingsperioden reg.
<b>Pro rata-periode</b>	Een subset van de betaalperiode van de regeling die wordt gebruikt voor pro rata-berekening. Tijdens het proces VB - gerechtigdheid wordt de gerechtigdheid van een werknemer gecontroleerd aan de hand van de einddatum van elke pro rata-periode.
<b>Evaluatieperiode gerechtigdheid</b>	De periode van de berekening van gerechtigdheid/pro rata. De begindatum en einddatum kunt u instellen op de runbesturingspagina.

### Basisproces voor het berekenen van pro rata-factoren

Ga als volgt te werk om de pro rata-factor te berekenen:

1. Selecteer Pro rata berekenen op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling.
2. Stel pro rata-gerelateerde controletabellen in.
  - Stel regels voor werkdagen in op de pagina Werkdagrooster (voor de berekeningsmethode op basis van werkdagroosters).
  - Stel regels voor een pro rata-percentages in op de pagina Percent. pro rata (voor de berekeningsmethode op basis van pro rata-percentages).
  - Stel pro rata-perioden in op de pagina Pro rata-perioden (voor alle pro rata-regelingen).
3. Definieer de begin- en einddatum van de evaluatieperiode voor de gerechtigdheid op de runbesturingspagina voor het proces Gerechtigdheid/pro rata berekenen.
4. Voer het proces uit om gerechtigdheid te berekenen op basis van de vraag of een werknemer gerechtigd is vanaf de einddatum van alle geëvalueerde pro rata-perioden.

Elke keer dat u het proces uitvoert, wordt de cumulatieve pro rata-gerechtigdheidsfactor voor elke deelnemer berekend, vanaf de begindatum van de betaalperiode voor de regeling tot en met de einddatum van de gerechtigdheidsevaluatie.

De pro rata-factor wordt weergegeven op de pagina's Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen en in het vak Bonusdetails op de pagina Bonustoewijzingen.

## Pro rata-factor berekenen met een dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse frequentie

Voor elke evaluatieperiode wordt de pro rata-factor berekend, waarna de factoren voor de hele betaalperiode worden opgeteld.

### Instellingen

Stel de pro rata-perioden in op de pagina Pro rata-perioden.

1. Selecteer *Kalenderdagen*, *Wekelijks* of *Maandelijks* als pro rata-frequentie (lengte van de pro rata-periode).
  - Als u *Kalenderdagen* selecteert, mag u geen Pro rata regel-ID kiezen wanneer dat veld verschijnt.
  - Als u *Wekelijks* of *Maandelijks* selecteert, moet u aangeven welke dag van de week of de maand de peildatum is voor het berekenen van de gerechtigdheid.
2. De einddatums van pro rata-perioden voor de betaalperiode worden gedefinieerd op basis van de parameters voor dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse frequentie.

### Voorbeeld van maandberekening

In deze tabel wordt een voorbeeld gegeven van de drie pro rata-perioden (maandelijkse frequentie met einde van de maand als einddatum periode):

Omschrijving	Datum
Begindatum evaluatieperiode	04/01/2000
Einddatum evaluatieperiode	06/30/2000
Einddatums pro rata-perioden	30 april, 31 mei, 30 juni

Met het proces wordt de gerechtigdheid geëvalueerd voor de drie pro rata-perioden van de evaluatieperiode. Werknemers die gerechtigd zijn op de einddatum van de pro rata-periode zijn gerechtigd voor die hele maand.

Tijdens dit proces wordt aan de hiervoor in aanmerking komende deelnemers een pro rata-factor van 1/3 toegekend voor elke pro rata-periode waarvoor zij gerechtigd waren.

Een deelnemer die tijdens alle drie de pro rata-perioden gerechtigd was, krijgt een pro rata-factor van 1 (3/3).

## Berekeningsmethode aan de hand van werkdagroosters

Voor elke dag in de periode wordt een pro rata-factor berekend, waarna de verschillende pro rata-factoren voor de werknemer voor gerechtigde dagen worden opgeteld. Dit wordt als volgt berekend:

Doelgewicht  $\times$  prestatieniveau van de behaalde waarde

### Instellingen

Ga als volgt te werk om de berekening aan de hand van werkdagroosters in te stellen:

1. Stel regels voor werkdagen in op de pagina Werkdagrooster.
2. Maak roosters waarin aan elke dag van de week (zondag tot en met zaterdag) een factor wordt toegewezen.

3. Elke dag in de periode heeft een pro rata-factor die gelijk is aan de factor voor die dag gedeeld door het totaal van factoren voor de periode.
4. Stel de pro rata-perioden in op de pagina Pro rata-perioden.
  - Selecteer *Werkdagen* als de pro rata-frequentie. Dit is een dagelijkse frequentie, wat betekent dat voor elke dag in de betaalperiode een einddatum voor de pro rata-periode wordt ingesteld.
  - Selecteer een werkdagregel om factoren toe te wijzen aan de dagen in de betaalperiode.
  - Deze regel wordt voor de duur van de betaalperiode toegewezen aan alle deelnemers van de regeling.

## Voorbeeld

Definitie van werkdagrooster:

Dag	Factor
Zondag	0
Maandag	1
Dinsdag	1
Woensdag	1
Donderdag	1
Vrijdag	1
Zaterdag	.5

Op basis van dit rooster is het totaal van de factoren 23,5 in januari 2000.

De pro rata-factor die wordt toegewezen aan een deelnemer voor een gerechtigde dag in januari 2000 is de factor van die dag in het werkdagrooster gedeeld door 23,5. In dit voorbeeld is de pro rata-factor voor een zaterdag  $0,5 / 23,5$  en de pro rata-factor voor een dinsdag  $1 / 23,5$ .

De pro rata-factor van de werknemer voor de gehele betaalperiode is de som van de dagelijkse pro rata-factoren voor gerechtigde dagen in de periode. Het maximum, voor een werknemer die op alle dagen in de periode gerechtigd is, bedraagt  $23,5 / 23,5$ , of 1.

## Berekeningsmethode op basis van een pro rata-percentage

De pro rata-factor wordt bepaald aan de hand van het percentage dat is gekoppeld aan het aantal dagen dat de werknemer gerechtigd is in de periode.

De berekeningsformule is het percentage dat is toegewezen aan het bereik waarin het aantal gerechtigde dagen van de werknemer voor deze periode valt.



## Instellingen

Ga als volgt te werk om de berekening van het pro rata-percentage in te stellen:

1. Stel de regels voor pro rata-percentages in op de pagina Percent. pro rata.
2. Maak voor elke pro rata-regel-ID afzonderlijke pro rata-tariefschema's voor werknemers die actief zijn en voor werknemers die aan het einde van de betaalperiode uit dienst zijn getreden.
3. Definieer voor elk pro rata-tariefschema een bereik van gerechtigde dagen en koppel een percentage aan elk bereik.
4. Stel pro rata-perioden in op de pagina Pro rata-perioden.
  - Selecteer *Kalenderdagen* als de pro rata-frequentie. Dit is een dagelijkse frequentie, wat betekent dat voor elke dag in de betaalperiode een einddatum voor de pro rata-periode wordt ingesteld.
  - Selecteer een pro rata-regel-ID om pro rata-tariefschema's te koppelen aan de regeling voor de betaalperiode.

## Voorbeeld

Pro rata-tariefschema:

Mogelijke dagen	Pro rata-percentage
10	35,00
21	65,00
31	100

Voorbeeld van pro rata-factoren:

Gerechtigde dagen werknemer	Pro rata-factor
5	35 procent
17	65 procent
22	100 procent

## Pro rata-berekeningsmethode voor regelingsdeelnemers die uit een boom vallen

Een werknemer kan lid zijn van een groep die tijdens een gedeelte van de betaalperiode in de VB-boom zat, maar aan het einde van de periode zit de werknemer of de groep niet langer in de VB-boom vanwege reorganisaties of andere factoren.

In het proces VB - gerechtigdheid wordt geen pro rata-factor berekend voor dergelijke werknemers die uit de boom vallen. Voor pro rata-regelingen bevat het rapport Consistenties in de component Rapporten variabele beloning een lijst met de namen en ID's van werknemers die uit een boom zijn gevallen, met de groep-ID waartoe ze behoorden. De VB-beheerder of de manager van deze werknemers kan deze informatie gebruiken om de werknemers handmatig toe te voegen aan een groep in de boom die speciaal voor dit doel is gemaakt.

Ga als volgt te werk om de gerechtigdheid opnieuw te berekenen voor werknemers die uit een boom vallen:

1. Maak een groep met alle werknemers die uit de boom zijn gevallen.
2. Voeg deze groep handmatig aan de boom toe.
3. Voer het gerechtigdheidsproces uit om een juiste berekening te maken van de pro rata-factor voor leden in de groep.

### Zie ook

Hoofdstuk 5, "Regelingsdeelname instellen," Rapportage voor boomelementen, pagina 52

## Gerechtigdheid bepalen en pro rata berekenen

In het Applicatie-engineproces VB - gerechtigdheid (VC\_ELIG\_PRO) wordt de gerechtigdheidshistorie voor elke regelingsdeelnemer bijgehouden vanaf de begindatum tot de einddatum van de betaalperiode. U kunt dit proces op elk moment tijdens de duur van de regeling uitvoeren. Als in een betaalperiode bonussen handmatig zijn aangepast of zijn ingediend voor betaling of verdeling, kunt u het gerechtigdheidsproces voor die betaalperiode niet opnieuw uitvoeren.

**Opmerking.** Het proces schakelt de query VC\_ELIG\_PRO SQL in, waarmee alleen de meest actuele rij (voorzien van ingangsdatum) wordt opgehaald uit de functiegegevens van de werknemer, zelfs als de werknemer meerdere functieacties heeft in de tijdsperiode die voor de groep in Groepsaanmaak is gedefinieerd.

**Opmerking.** Als u het proces VB - gerechtigdheid opnieuw uitvoert nadat u het proces Toewijzing bepalen of Bonussen berekenen hebt uitgevoerd, moet u deze processen opnieuw uitvoeren. U krijgt een waarschuwing dat alle bonusberekeningen verloren gaan als u het gerechtigdheidsproces opnieuw uitvoert.

## Pagina voor het berekenen van gerechtigdheid/pro rata

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Gerechtigdheid/pro rata	RUNCTL_VC_ELIG	<i>Beloning, Variabele beloningen, Gerechtigde ontvangers bepalen, Gerechtigdheid bepalen</i>	Het proces VB - gerechtigdheid uitvoeren om de pagina's Deelnemers regeling en Deelnemers reg. met groepen in te vullen, de gerechtigdheidsstatus bij te werken en pro rata-berekeningen uit te voeren voor pro rata-regelingen.

## Het proces VB - gerechtigdheid uitvoeren

Open de pagina Gerechtigdheid/pro rata.

Gerechtigdheid/pro rata

Run-ID: PS

[Rapportbeheer](#)
[Procesbewaking](#)
Uitvoeren

Parameters procesaanvraag

<b>Regeling-ID:</b>	<input type="text" value="HVEMPOTR"/>	🔍	Employee with Daily Proration
<b>Betaalperiode-ID:</b>	<input type="text" value="1"/>	🔍	<b>Peildatum evaluatie:</b> <input type="text"/>
<b>Begindatum evaluatie:</b>	<input type="text"/>		<b>Einddatum evaluatie:</b> <input type="text"/>

De pagina Gerechtigdheid/pro rata

Voer dit proces uit om de gerechtigdheid te berekenen en bij te werken voor alle regelingen, behalve regelingen met Ad hoc-bonus als deelnameregeling. Voor ad hoc-bonusregelingen moet u de gerechtigdheid van deelnemers handmatig invullen en wijzigen op de pagina Deelnemers regeling.

### Regeling-ID

Selecteer de VB-regeling waarvoor u de gerechtigdheid en pro rata wilt berekenen.

### Betaalperiode-ID

Selecteer de ID van de betaalperiode waarvoor u de gerechtigdheid en pro rata wilt berekenen. Geldige opties zijn de betaalperioden die u hebt gedefinieerd voor de geselecteerde regeling-ID. De lijst bevat geen betaalperioden waarvoor een bonus is voltooid, geannuleerd of handmatig ingevoerd. De gerechtigdheid van een betaalperiode kan dus alleen opnieuw worden berekend als alle bonussen in de regeling de status Eerste berekening hebben op de pagina Bonustoe-wijzingen en als er geen bonussen handmatig zijn toegewezen.

## Berekeningsperiode bepalen

Afhankelijk van het soort regeling dat aan de geselecteerde ID is gekoppeld, zijn bepaalde velden beschikbaar voor invoer en andere velden niet.

- Voor regelingen zonder pro rata is het veld Peildatum evaluatie beschikbaar.
- Voor pro rata-regelingen zijn de velden Begindatum evaluatie en Einddatum evaluatie beschikbaar.

## Velddefinities

### Peildatum evaluatie

Dit veld is alleen beschikbaar voor regelingen zonder pro rata. Vul de datum in vanaf wanneer de gerechtigdheid moet worden geëvalueerd. De huidige datum is de standaardwaarde, maar u kunt deze wijzigen. De datum moet binnen de ingevulde betaalperiode-ID vallen.

**Begindatum evaluatie**

Dit veld is alleen beschikbaar voor pro rata-regelingen. Selecteer de datum vanaf wanneer de pro rata-gerechtigdheid moet worden berekend.

Als u het proces voor de eerste keer tijdens de betaalperiode uitvoert, is de begindatum van de betaalperiode de enige optie. Deze optie is altijd beschikbaar.

Als u dit proces al eerder tijdens de betaalperiode hebt uitgevoerd, is de andere beschikbare optie de begindatum van de pro rata-periode die volgt op de laatst berekende pro rata-periode.

Als u bijvoorbeeld het proces voor het laatst hebt uitgevoerd voor de periode 01-01-2000 (begindatum betaalperiode) tot en met 31-03-2000 (einddatum pro rata-periode), zijn de twee beschikbare opties *01-01-2000* (begindatum betaalperiode) en *01-04-2000* (begindatum volgende pro rata-periode).

**Einddatum evaluatie**

Dit veld is alleen beschikbaar voor pro rata-regelingen. Selecteer de datum tot wanneer de pro rata-gerechtigdheid moet worden berekend. De beschikbare opties zijn alle einddatums van pro rata-perioden zoals gedefinieerd voor de regeling in de tabel Pro rata-perioden.

---

## Gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen

In deze sectie vindt u een overzicht van de pagina's Deelnemers regeling en de verschillende statuscodes voor gerechtigdheid. Daarnaast worden de volgende onderwerpen besproken:

- gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen;
- de historische gerechtigdheidsgegevens van regelingsdeelnemers bekijken of corrigeren;
- gerechtigdheid voor regelingen met groepen bekijken en aanpassen;
- gerechtigdheid voor regelingen met werknemersrecord voor variabele beloning beheren.

## Werken met gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen

Wanneer u het proces VB - gerechtigdheid uitvoert, worden gerechtigde deelnemers en hun gerechtigdheidsstatus ingevoerd op de pagina Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen. Nadat de gerechtigdheid is berekend, kunt u op deze pagina's de meest recente lijst met gerechtigde regelingsdeelnemers bekijken. U kunt deze pagina's ook gebruiken om op elk gewenst moment tijdens de duur van de VB-regeling de gerechtigdheid aan te passen.

---

**Opmerking.** Als u op de pagina's Deelnemers regeling de gerechtigdheid aanpast, moet u het proces VB - gerechtigdheid opnieuw uitvoeren.

---

De volgende tabel geeft aan welke pagina automatisch wordt ingevuld, afhankelijk van de deelnameregeling voor de regeling:

Deelnameregeling regeling	Pagina ingevuld door proces VB - gerechtigdheid
Ad hoc-bonus	Het proces voor het berekenen van de gerechtigdheid is niet van toepassing. Vul de gerechtigdheid van de regelingsdeelnemers in op de pagina Deelnemers regeling.
Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen)	De pagina Deelnemers regeling
Werknemersrecord var. + groep	De pagina Deelnemers reg. met groepen
Boom/groep definiëren	De pagina Deelnemers reg. met groepen

Deze pagina's bevatten de huidige automatische gerechtigdheidsstatus plus de huidige en toekomstige handmatige gerechtigdheidsstatus. Elke wijziging van de gerechtigdheidsstatus wordt automatisch bijgehouden en er wordt een volledig overzicht gegeven van de historische gerechtigdheidsgegevens van elke werknemer. U kunt deze gegevens bekijken op de pagina Deelnemershistorie. U kunt de pagina Deelnemershistorie openen vanuit de gegevensrij van een deelnemer op de pagina Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen.

### De pagina Deelnemers regeling gebruiken voor ad hoc-bonussen

Voor ad hoc-bonussen voegt u voor elke nieuwe regelingsdeelnemer die een bonus krijgt volgens de regeling-ID en de betaalperiode-ID een nieuwe rij aan het raster toe.

### De pagina Deelnemers regeling gebruiken voor Werknemersrecord var. beloning zonder groepen

Wanneer de deelnameregeling voor de regeling Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen) is, kunt u op de pagina Deelnemers regeling de gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken of de gerechtigdheidsstatus van deelnemers wijzigen in een handmatige status. U kunt hier echter geen deelnemers toevoegen. Gebruik de pagina Individuele betaling als u deelnemers wilt toevoegen.

### Zie ook

Hoofdstuk 5, "Regelingsdeelname instellen," Regelingsdeelname instellen voor ad hoc-bonussen, pagina 40

## Werken met gerechtigdheidsstatus

Via het proces VB - gerechtigdheid berekent u de gerechtigdheidsstatus voor elke regelingsdeelnemer, behalve deelnemers aan ad hoc-bonusregelingen. Voor ad hoc-bonusregelingen legt u de gerechtigdheidsstatus altijd handmatig vast.

### Automatische status versus handmatige status

Gerechtigdheid valt in de categorieën automatische status en handmatige status. Via het proces VB - gerechtigdheid berekent u de automatische status op basis van de gerechtigdheid van de deelnemer van een regeling of groep, zoals vastgelegd op de pagina Individuele betaling of in de groepsdefinitiecriteria. U kunt de automatische status vervangen door een handmatige status voor de regelingsdeelnemer in te voeren op de pagina's Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen. Een handmatige status wordt niet vervangen door een automatische status.

Tijdens de duur van een VB-regeling kan de gerechtigdheidsstatus van een regelingsdeelnemer om allerlei redenen veranderen. Bij de gerechtigdheidsstatus van de deelnemer wordt ook de ingangsdatum van deze status weergegeven, zodat wijzigingen kunnen worden bijgehouden.

### Bron van de peildatum gerechtigdheid

De volgende tabel bevat een overzicht van de bron van de peildatum gerechtigdheid, die afhangt van de afzonderlijke voorwaarden van de regeling en van de deelnemer.

Deelnameregeling	Bron automatische status	Bron handmatige status
Ad hoc-bonus	Niet mogelijk.	Ingevuld op de pagina Deelnemers regeling.
Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen)	Gerechtigdheidsdatum ingevuld op de pagina Individuele betaling.	Ingevuld op de pagina Deelnemers regeling. Vervangt de automatische status.
Werknemersrecord var. + groep of Boom/groep definiëren	Deelnemer voldoet aan de groeps-aanmaakcriteria voor de groep op de datum vanaf wanneer de gerechtigdheid wordt berekend.	Ingevuld op de pagina Deelnemers reg. met groepen. Vervangt de automatische status.

### Definities van de vijf statuscodes gerechtigdheid

De vijf statuscodes gerechtigdheid zijn Aut. ger. (Automatisch gerechtigd), Niet ger. (Automatisch niet gerechtigd), Pro rata (Gerechtigd pro rata), Handmatig (Handmatig gerechtigd) en Hand. niet (Handmatig niet gerechtigd).

- *Aut. ger. (Automatisch gerechtigd)*

De status Aut. ger. wordt gegenereerd via het proces VB - gerechtigdheid. U kunt deze status niet handmatig invullen. De berekening van de status Aut. ger. is als volgt afhankelijk van de regelingsregels:

Deelnameregeling	Niet-pro rata-regeling	Pro rata-regeling
Ad hoc-bonus	Automatische status is niet mogelijk.	Automatische status is niet mogelijk.

Deelnameregeling regeling	Niet-pro rata-regeling	Pro rata-regeling
Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen)	Op de peildatum voor gerechtigdheidsevaluatie heeft de deelnemer de status Actief in de VB-werknemerstabel en in het functierecord is de status van de werknemer niet uitgesloten volgens de regels van de regeling.	Gedurende de gehele evaluatieperiode gerechtigdheid heeft de deelnemer de status Actief in de VB-werknemerstabel en in het functierecord is de status van de werknemer niet uitgesloten volgens de regels van de regeling.
Werknemersrecord var. + groep of Boom/groep definiëren	De deelnemer voldoet aan alle criteria van de groepsdefinitie in Groepsaanmaak op de peildatum gerechtigdheidsevaluatie.	De deelnemer voldoet aan alle criteria van de groepsdefinitie in Groepsaanmaak tijdens de hele evaluatieperiode gerechtigdheid.

- *Niet ger. (Automatisch niet gerechtigd)*

De status Niet ger. wordt gegenereerd via het proces VB - gerechtigdheid. U kunt deze status niet handmatig invullen. Er wordt geen bonustoeewijzing berekend voor regelingdeelnemers van wie de gerechtigdheidsstatus Niet ger. is. De berekening van de status is als volgt afhankelijk van de regelingsregels:

Deelnameregeling regeling	Niet-pro rata-regeling	Pro rata-regeling
Ad hoc-bonus	Automatische status is niet mogelijk.	Automatische status is niet mogelijk.
Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen)	Op de peildatum voor gerechtigdheidsevaluatie heeft de deelnemer niet de status Actief in de VB-werknemerstabel of in het functierecord is de status van de werknemer uitgesloten volgens de regels van de regeling.	De deelnemer heeft niet gedurende de gehele evaluatieperiode gerechtigdheid de status Actief in de VB-werknemerstabel of in het functierecord is de status van de werknemer uitgesloten volgens de regels van de regeling.
Werknemersrecord var. + groep of Boom/groep definiëren	De deelnemer voldoet op de peildatum gerechtigdheidsevaluatie niet aan alle criteria van de groepsdefinitie in Groepsaanmaak.	De deelnemer voldoet niet gedurende de hele evaluatieperiode gerechtigdheid aan alle criteria van de groepsdefinitie in Groepsaanmaak.

- *Pro rata (Gerechtigd pro rata)*

De status Pro rata wordt gegenereerd via het proces VB - gerechtigdheid. U kunt deze status niet handmatig invullen. Deze status wordt alleen gebruikt voor pro rata-regelingen. De status Pro rata geeft aan dat de deelnemer gerechtigd was voor de regeling op de einddatum van ten minste één maar niet van alle pro rata-perioden waarvoor gerechtigdheid is berekend binnen de betaalperiode van de regeling.

- *Handmatig (Handmatig gerechtigd)*

De deelnemer is handmatig aan de regeling toegevoegd. Handmatig is de standaardstatus wanneer u een nieuwe rij invoegt op de pagina Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen.

- *Hand. niet (Handmatig niet gerechtigd)*

De niet-gerechtigdheid van de deelnemer voor de regeling is handmatig ingesteld. Voor regelingdeelnemers van wie de gerechtigdheidsstatus Handmatig niet-gerechtigd is, wordt de bonustoeewijzing niet automatisch berekend.

## Pagina's voor het bekijken en aanpassen van de gerechtigdheid van regelingsdeelnemers

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Deelnemers regeling	VC_PLAN_MEM_TBL	<i>Beloning, Variabele beloningen, Gerechtigde ontvangers bepalen, Gerechtigde werknemer/regeling</i>	De gerechtigdheid van deelnemers bekijken en aanpassen voor regelingen zonder groepen, of werknemers aan een ad hoc-bonusregeling toevoegen.
Deelnemershistorie	VC_PLAN_MEM_SEC	Klik op de knop Gegevens deelnemershistorie links van de gegevensrij van de regelingsdeelnemer op de pagina Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen.	De historische gerechtigdheidsgegevens van regelingsdeelnemers bekijken of corrigeren.
Deelnemers reg. met groepen	VC_PLAN_MEM_WG_TBL	<i>Beloning, Variabele beloningen, Gerechtigde ontvangers bepalen, Gerechtigde werkn. per groep</i>	De gerechtigdheid van deelnemers aan een regeling met groepen bekijken en aanpassen.
Individuele betaling	VC_EE_VCOMP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Gerechtigde ontvangers bepalen, Individuele betaling</i>	Deelnemers toevoegen aan of verwijderen uit regelingen waarvoor Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen) als deelnameregeling is ingesteld.








## Gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen

Open de pagina Deelnemers regeling.


















Deelnemers regeling

Regeling-ID: HXVCT2      VC TC Empl VC Record  
Periode-ID: 2000-1      Begin/einde periode: 01-01-2000 31-03-2000  
Peildatum evaluatie: 31-03-2000

Naam:        
Werknemer-ID:       Gerechtigheidsstatus:    Zoeken  
1 tot en met 4 van 4

Leden sorteren op  
☒ Werknemer-ID  
☐ Naam

Details deelnemer regeling      Aanpassen | Zoeken |       Eerste  1-4 van 4  Laatste

	*Werknemer-ID	Naam	Arbeidsrelatie	*Gerechtigheidsstatus	*Peildatum		
	HXEC01	Kelsey MacGregor	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000		
	HXEC02	George MacGregor	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000		
	HXEC03	Patsy Weatherford	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000		
	HXEC09	Susan Rice	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000		

De pagina Deelnemers regeling

**Begin/einde periode** (begin- en einddatum van de periode) De datums die u voor deze VB-regeling en betaalperiode-ID hebt gedefinieerd in de tabel Betaalperioden.

**Peildatum evaluatie** De waarde die hier wordt weergegeven, is afhankelijk van de volgende voorwaarden van de VB-regeling:

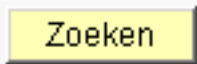





Voorwaarden VB-regeling	Standaardwaarde
Ad hoc-bonus	De huidige datum. Deze datum kan niet worden gewijzigd.
Niet-pro rata-regeling	De peildatum van de evaluatie. Voer deze datum in op de runbesturingspagina van het proces VB - gerechtigdheid.
Pro rata-regeling	De einddatum van de evaluatie. Voer deze datum in op de runbesturingspagina van het proces VB - gerechtigdheid.

## Regelingsdeelnemers in blokken invullen

Aangezien het aantal deelnemers aan een regeling heel groot kan zijn, worden de deelnemers op deze pagina in blokken geladen. Als er deelnemers zijn voor de huidige regeling-ID, betaalperiode en groep, wordt standaard het eerste blok op de pagina geladen. Klik op de knop Vernieuwen om de deelnemers te bekijken. U geeft het aantal rijen in een blok op in het veld Maximum aantal rijen in lijst in de installatietabel.

Typ gegevens in een of meer van de filtervelden om de zoekopdracht te beperken en klik vervolgens op de knop Vernieuwen om de pagina te vullen met deelnemers die aan de zoekcriteria voldoen. Met de navigatieknoppen kunt u van het ene blok naar het andere gaan.

U kunt de volgende filters en navigatieknoppen gebruiken:

<b>Naam</b>	Typ een of meer letters om te filteren op achternamen van werknemers.
<b>Werknemer-ID</b>	Typ een of meer cijfers om te filteren op ID's van werknemers.
<b>Gerechtigheidsstatus</b>	Selecteer een beschikbare waarde om te filteren op status.
	Klik op deze knop om het eerste blok deelnemers op te halen en weer te geven of om de resultaten van een nieuwe zoekactie weer te geven. Het veld links van deze knop geeft aan welke rijen zichtbaar zijn, vergeleken met het totale aantal rijen dat overeenkomt met de huidige zoekcriteria. Zo betekent <i>12 tot en met 20 van 56</i> dat de rijen 12 tot en met 20 van een totaal van 56 rijen worden weergegeven.
 (Zoekvelden vernieuwen?)	Klik op deze knop om alle eerder ingevulde zoekcriteria uit de filtervelden te wissen.
 (knop Eerste)	Klik op deze knop om het eerste blok met deelnemers weer te geven.
 (knop Vorige)	Klik op deze knop om het vorige blok met deelnemers weer te geven.
 (knop Volgende)	Klik op deze knop om het volgende blok met deelnemers weer te geven.
 (knop Laatste)	Klik op deze knop om het laatste blok met deelnemers weer te geven.
<b>Leden sorteren op</b>	Bepaal of u wilt dat de leden (deelnemers) in de lijst op <i>werknemer-ID</i> of op <i>naam</i> worden weergegeven. <i>Werknemer-ID</i> is de standaardselectie.

## Details deelnemer regeling

Wanneer u op de knop Zoeken klikt, wordt het eerste blok deelnemers voor de huidige regeling-ID, betaalperiode en groep naar de pagina geladen. U kunt een ander blok bekijken met de blokinstellingen voor regelingsdeelnemers. Bij ad hoc-bonusregelingen is het raster leeg als u niet eerder deelnemers hebt ingevuld voor de regeling-ID en betaalperiode-ID.

De gegevens van deelnemers die in dit raster worden weergegeven, bestaan uit de huidige en toekomstige gegevens van elke deelnemer op de Peildatum evaluatie die boven aan de pagina wordt weergegeven. Met andere woorden, de peildatum in de gegevensrij van het raster is gelijk aan of later dan de peildatum evaluatie boven aan de pagina.

**Werknemer-ID** Hier wordt de werknemer-ID van de regelingsdeelnemer weergegeven. Het invoeren of wijzigen van de ID is afhankelijk van de volgende voorwaarden:

Deelnameregeling regeling	Werknemer-ID toevoegen
Ad hoc-bonus of Werknemersrecord var. + groep of Boom/groep definiëren	<p>Toegestaan in de modus Bijwerken/weergeven of de modus Historie corrigeren tijdens het toevoegen van een werknemer aan de regeling in een nieuwe gegevensrij.</p> <p>De naam van de werknemer wordt weergegeven nadat een werknemer-ID is geselecteerd.</p> <p>De gerechtigdheidsstatus van de nieuwe rij wordt ingesteld op <i>Handmatig</i>.</p>
Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen)	Niet toegestaan.

**Arbeidsrelatie**  
(arbeidsrelatienummer)

Het arbeidsrelatienummer van de deelnemer wordt opgehaald uit het laatste functierecord met een ingangsdatum die op of vóór de peildatum van de gerechtigdheid valt.

**Gerechtigdheidsstatus**

De huidige of toekomstige gerechtigdheidsstatus wordt weergegeven. Geldige waarden zijn:

- *Aut. ger.* (Automatisch gerechtigd): deze status wordt via het gerechtigdheidsproces berekend.
- *Niet ger.* (Automatisch niet gerechtigd): deze status wordt via het gerechtigdheidsproces berekend.
- *Pro rata* (Gerechtigd pro rata): deze status wordt via het gerechtigdheidsproces berekend.
- *Handmatig* (Handmatig gerechtigd): dit is de standaardwaarde wanneer u een nieuwe rij toevoegt.
- *Hand. niet* (Handmatig niet gerechtigd).

Als u op de pagina Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen de Gerechtigdheidsstatus wilt invullen of wijzigen, moet u rekening houden met de volgende voorwaarden:

Deelnameregeling regeling	Gerechtigdheidsstatus invullen	Gerechtigdheidsstatus wijzigen
Ad hoc-bonus	<p>Toegestaan in de modus Bijwerken/weergeven of Historie corrigeren.</p> <p>Alleen toegestaan in een nieuwe gegevensrij.</p> <p><i>Handmatig</i> is de standaardwaarde wanneer u een nieuwe rij toevoegt.</p>	<p>Alleen toegestaan in de modus Historie corrigeren.</p> <p>Wijzig <i>Handmatig</i> in <i>Hand. niet</i> of <i>Hand. niet</i> in <i>Handmatig</i>.</p>

Deelnameregeling regeling	Gerechtigheidsstatus invullen	Gerechtigheidsstatus wijzigen
Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen)	Niet toegestaan.	Alleen toegestaan in de modus Historie corrigeren.  U kunt <i>Handmatig</i> wijzigen in <i>Hand. niet</i> en vice versa of u kunt een automatische status wijzigen in een handmatige status.
Werknemersrecord var. + groep of Boom/groep definiëren	Toegestaan in de modus Bijwerken/weergeven of Historie corrigeren.  Alleen toegestaan in een nieuwe gegevensrij.  <i>Handmatig</i> is de standaardwaarde wanneer u een nieuwe rij toevoegt.	Alleen toegestaan in de modus Historie corrigeren.  U kunt <i>Handmatig</i> wijzigen in <i>Hand. niet</i> en vice versa of u kunt een automatische status wijzigen in een handmatige status.

**Peildatum**

De peildatum geeft de wijzigingen in de gerechtigdheid aan tijdens een gegeven betaalperiode.

Wanneer de gerechtigheidsstatus Aut. ger., Niet ger. of Pro rata is, is dit de datum vanaf wanneer de gerechtigdheid wordt berekend. Wanneer de gerechtigheidsstatus een automatische status is, kunt u de datum niet wijzigen.

Wanneer de gerechtigheidsstatus Handmatig of Hand. niet is, kunt u de peildatum alleen wijzigen in de modus Historie corrigeren.

De datum die u hier invult, moet liggen tussen de peildatum evaluatie en de einddatum van de betaalperiode.

**Pro rata**

Wordt alleen weergegeven voor pro rata-regelingen. Deze pro rata-factor wordt berekend via het proces VB - gerechtigdheid en kan niet worden gewijzigd.



(knop Gegevens deelnemershistorie)

Klik op deze knop om de pagina Deelnemershistorie te openen en de gerechtigdheidshistorie van de geselecteerde deelnemer voor deze regeling-ID en betaalperiode-ID te bekijken en te wijzigen.

Deze knop is niet beschikbaar als de deelnameregeling voor de regeling Ad hoc-bonus is.

## Historische gerechtigdheidsgegevens van regelingsdeelnemers bekijken of corrigeren

Open de pagina Deelnemershistorie.

### Deelnemershistorie

**Deelnemer regeling**

<b>Werknemer-ID:</b>	HXEC01
<b>Arbeidsrelatie:</b>	0
<b>Naam:</b>	Kelsey MacGregor

**Historie gerechtigdheid**
Zoeken | Alles weergeven
Eerste 1 van 1 Laatste

<b>Peildatum</b>	<b>*Gerechtigheidsstatus</b>
<input type="text"/>	Handmatig

De pagina Deelnemershistorie

Op deze pagina worden de identificatiegegevens van de regelingsdeelnemer uit de overeenkomstige gegevensrij op de pagina Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen weergegeven.

## Historie gerechtigdheid

### Peildatum

De datum waarop de gerechtigheidsstatus is gewijzigd.

U kunt de peildatum alleen wijzigen als de gerechtigheidsstatus Handmatig is en de modus Historie corrigeren actief is. De peildatum die u invult, moet vallen tussen de begindatum van de betaalperiode en de peildatum van de evaluatie van de regeling boven aan de pagina Deelnemers regeling of Deelnemers reg. met groepen.

### Gerechtigheidsstatus

U kunt de gerechtigheidsstatus alleen wijzigen in de modus Historie corrigeren. U kunt een automatische status wijzigen in een handmatige, maar u kunt een handmatige status niet wijzigen in een automatische. U kunt *Handmatig* wijzigen in *Hand. niet* of *Hand. niet* in *Handmatig*. U wijzigt deze status normaal gesproken alleen om de historische gegevens te corrigeren.

---

**Opmerking.** Er worden geen historische gegevens bijgehouden voor ad hoc-regelingen.

---

## Gerechtigdheid voor regelingen met groepen bekijken en aanpassen

Open de pagina Deelnemers reg. met groepen.

Deelnemers reg. met groepen

Regeling-ID: KCORP Tree Plan - Corporate Compensation  
Periode-ID: Q1 Begin/einde periode: 01-01-2000 31-03-2000  
Groepen Zoeken | Alles weergeven Eerste 1 van 5 Laatste  
Groep-ID: KCSALES Sales CAN Peildatum: 31-03-2000  
Naam:   
Werknemer-ID:  Gerechtigheidsstatus:   
1 tot en met 4 van 4 Zoeken

Leden sorteren op  
☒ Werknemer-ID  
☐ Naam

Details deelnemer regeling Aanpassen | Zoeken | Eerste 1-4 van 4 Laatste

	*Werknemer-ID	Naam	Arbeidsrelatie	*Gerechtigheidsstatus	*Peildatum	Pro rata		
	KC0008	Kenneth Wilson	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000	1,000	+	-
	KC0013	Margaret Tucker	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000	1,000	+	-
	KC0022	Betty Sinclair	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000	1,000	+	-
	KC0027	Fred Andrews	0	Automatisch gerechtigd	31-03-2000	1,000	+	-

De pagina Deelnemers reg. met groepen

De velden op deze pagina zijn identiek aan de velden op de pagina Deelnemers regeling, afgezien van het volgende extra veld:

**Groep-ID** De groep-ID en omschrijving van de actieve groep worden weergegeven. Gebruik de knoppen Vorige en Volgende om een andere groep te selecteren.

## Zie ook

Hoofdstuk 6, "Gerechtigdheid en pro rata verwerken," Gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen, pagina 62

## Werknemersrecord voor variabele beloning beheren

Voor regelingen met Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen) als deelnameregelt u de gegevens van de regelingsdeelnemers bij op de pagina Individuele betaling of de pagina Deelnemers regeling.

Zie Hoofdstuk 5, "Regelingsdeelname instellen," Deelname instellen met werknemersrecords voor variabele beloning, pagina 41.

### De pagina Individuele betaling

Op de pagina Individuele betaling kunt u op elk gewenst moment tijdens de duur van de regeling deelnemers toevoegen of verwijderen of doelbetalingsgegevens wijzigen.

Ga als volgt te werk om deelnemers toe te voegen of te verwijderen via de pagina Individuele betaling:

1. Voeg een nieuwe gegevensrij met een ingangsdatum in.  
U wordt gevraagd of u alle bestaande regelingsrijen met de vorige ingangsdatum wilt overnemen. Doe dit als de werknemer nog steeds actief is in de regeling.
2. Als u een werknemer niet-gerechtigd wilt maken voor een regeling, voegt u een nieuwe rij met een ingangsdatum in en behoudt u de details van de regeling, maar verwijdert u de waarde in het veld Gerechtigheidsdatum (Gerechtigheidsdatum).

Als u de gehele detailrij voor de regeling verwijdert, is de werknemer nog steeds gerechtigd.

3. Als u een werknemer gerechtigd wilt maken voor een regeling, voegt u een nieuwe rij in voor de regeling en vult u de benodigde gegevens in.

### **De pagina Deelnemers regeling**

Op de pagina Deelnemers regeling kunt u de gerechtigdheidsstatus van een deelnemer wijzigen.

### **Zie ook**

Hoofdstuk 6, “Gerechtigdheid en pro rata verwerken,” Gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen, pagina 62





## HOOFDSTUK 7

# Gewogen doelen instellen en gebruiken

In dit hoofdstuk vindt u een beschrijving van gewogen doelen en de berekening van prestatiefactoren. Er wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

- gewogen doelen instellen;
- bereikte gewogen doelen invoeren;
- het rapport Doelen organisatie en groep uitvoeren.

---

## Werken met gewogen doelen

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- terminologie voor gewogen doelen;
- niveaus van gewogen doelen;
- stappen voor het gebruik van gewogen doelen;
- prestatiefactor berekenen.

### Terminologie voor gewogen doelen

In deze sectie wordt de terminologie met betrekking tot gewogen doelen besproken.

<b>Doel</b>	Een prestatie maatstaf die u definieert op de pagina Doel.
<b>Behaald percentage</b>	Het behaalde percentage van de prestatiedoelen op elk doelniveau.

### Niveaus van gewogen doelen

U kunt een variabele-beloningsregeling beheren met behulp van gewogen doelen op maximaal drie niveaus. De drie niveaus zijn organisatie, groep en individu. Wanneer u een regeling definieert, wijst u aan elk niveau een doelgewicht toe. Het doelgewicht duidt de relatieve waarde van elk niveau aan in de berekening van de uiteindelijke prestatiefactor. Als u een niveau niet gebruikt, wijst u hieraan een doelgewicht van 0% toe.

De prestaties van een individu worden berekend als het product van het bereikte doel op elk niveau en het doelgewichtpercentage. Dit levert een gewogen resultaat op. Vervolgens wordt het totale gewogen resultaat van alle drie de niveaus berekend.

## Organisatiedoelen

Organisatiedoelen zijn prestatiedoelen die u voor de hele organisatie instelt. U wijst aan elk organisatiedoel een doelgewichtsperscentage toe, dat het belang van het doel uitdrukt in vergelijking met andere doelen op hetzelfde niveau. Het behaalde percentage van de organisatiedoelen heeft voor elke deelnemer aan de regeling dezelfde invloed op de berekening van de variabele beloning. Een organisatiedoel kan financieel zijn (bijvoorbeeld opbrengsten) of operationeel (bijvoorbeeld aantal werknemers).

## Groepsdoelen

U kunt groepsdoelen gebruiken als u de regeling beheert met behulp van groepen. Groepsdoelen zijn prestatiedoelen die u voor alle leden van een groep instelt. Childgroepen nemen de prestatiefactor over van parentgroepen, tenzij u op het niveau van de childgroep andere doelen instelt. Wanneer u doelen opgeeft voor een groep, wordt de prestatiefactor voor de groep berekend op basis van de behaalde resultaten voor de eigen doelen van de groep. Als u geen doelen opgeeft, wordt de groepsprestatiefactor overgenomen van de parentgroep.

U wijst aan elk groepsdoel een doelgewichtsperscentage toe, dat het belang van het doel uitdrukt in vergelijking met andere doelen op hetzelfde niveau. Het behaalde percentage van de groepsdoelen heeft voor elk lid van de groep dezelfde invloed op de berekening van de variabele beloning.

## Individuele doelen

Individuele doelen zijn prestatiedoelen die u voor individuele regelingsdeelnemers instelt. U wijst aan elk individueel doel een doelgewichtsperscentage toe, dat het belang van het doel uitdrukt in vergelijking met andere doelen op hetzelfde niveau. Het behaalde percentage van de individuele doelen heeft alleen invloed op de berekening van de variabele beloning van de individuele regelingsdeelnemer.

## Zie ook

Hoofdstuk 7, “Gewogen doelen instellen en gebruiken,” Het rapport Doelen organisatie en groep uitvoeren, pagina 84

Hoofdstuk 3, “Gegevens-elementen instellen,” Doelen definiëren, pagina 16

## Stappen voor het gebruik van gewogen doelen

Dit zijn de primaire stappen voor het beheren van een regeling met behulp van gewogen doelen:

1. Definieer doel-ID's op de pagina Doel.
2. Definieer gewogen doelen als regelingsoptie op de pagina Definitie regeling.
  - a. Selecteer *Gewogen doelen* als het soort doelen voor de regeling.
  - b. Geef de doelgewichten voor de regeling op voor elk van de drie doelniveaus (het totaal moet 100 procent zijn).
3. Stel gewogen doelen in via de component Doelen regeling (VC\_PLAN\_GOAL) of de component Doelen regeling met groepen (VC\_PLAN\_GOAL\_WG).
4. Voer voor elk niveau van gewogen doelen de bereikte doelen in op de pagina's voor het beheren van bereikte doelen.
5. Bereken een prestatiefactor voor organisatie- en groepsdoelen door het Applicatie-engineproces VB - toewijzing bepalen (VC\_DET\_ALLOC) uit te voeren.
6. Bereken een prestatiefactor voor individuele doelen door het Applicatie-engineproces Bonussen berekenen (VC\_CALWRD of VC\_CALWRD\_WG) uit te voeren.
7. Pas de prestatiefactor toe op de doelbetaling door het proces Bonussen berekenen uit te voeren.

8. Voer het optionele rapport Doelen organisatie en groep voor of na de meetperiode uit.

## Prestatiefactor berekenen

Met het proces VB - toewijzing bepalen berekent u de prestatiefactor voor organisatie- en groepsdoelen. Met het proces Bonussen berekenen wordt de prestatiefactor voor individuele doelen berekend. Met het proces Bonussen berekenen wordt ook de totale prestatiefactor berekend, waarna deze wordt toegepast op de pro rata-doelbetaling.

De volgende drie percentages worden vermenigvuldigd bij het berekenen van de prestatiefactor voor elk doel:

- het gewogen percentage dat u aan het doelniveau hebt toegewezen bij het definiëren van de regeling;
- het gewogen percentage dat u aan het prestatiedoel toewijst;
- het percentage van het prestatiedoel dat is bereikt.

De formule voor het berekenen van de prestatiefactor voor elk doel is als volgt:

Doelgewichtspercentage regeling × doelgewichtspercentage × behaald percentage = prestatiefactor

In het proces Bonussen berekenen worden de prestatiefactoren van alle doelen bij elkaar opgeteld, met als resultaat de totale prestatiefactor van de regelingsdeelnemer. De berekening wordt afgerond op vijf decimalen.

### Voorbeeld van een prestatiefactorberekening en een bonusberekening

In het volgende schema ziet u een voorbeeld van een prestatiefactorberekening voor doelen die zijn vastgesteld op drie niveaus, waarbij de volgende formule wordt gebruikt:

Doelgewichtspercentage regeling × doelgewichtspercentage × behaald percentage = prestatiefactor

Doelen	Percentage gewogen regelingsdoel	Gewogen-doelpercentage	Bereikingspercentage	Prestatiefactor
Org. doel 1	50	35	100	.175
Org. doel 2	50	65	125	.40625
Groepsdoel 1	35	50	75	.13125
Groepsdoel 2	35	50	50	.0875
Individueel doel 1	15	100	100	.15
Totale prestatiefactor				.95

Prestatiefactorberekening

In het proces Bonussen berekenen wordt de pro rata-doelbetaling vermenigvuldigd met de prestatiefactor om de bonus te berekenen.

Voor de berekening van de bonus per kwartaal in dit voorbeeld worden de volgende gegevens gebruikt:

Omschrijving gegevens	Gegevenswaarde
Salaris werknemer	€ 50.000 (jaartarief)
Betaalformule van de regeling	15% van basissalaris (per kwartaal)
Pro rata-factor	0,75
Prestatiefactor	0,95 (berekend in voorgaand voorbeeld)

De bonus wordt als volgt berekend:

$$\{((\$50,000 \times 15\%) \div 4) \times 0.75\} \times 0.95 = \$1,335.94$$

## Gewogen doelen instellen

In deze sectie vindt u een overzicht, voorwaarden en de pagina's betreffende het instellen van gewogen doelen op regelings-, groeps- en werknemerniveau.

### Werken met gewogen doelen instellen

U stelt gewogen doelen in via de componenten Doelen regeling (VC\_PLAN\_GOAL) en Doelen regeling met groepen (VC\_PLAN\_GOAL\_WG).

Stel alleen doelen in voor niveaus waarvoor het doelgewicht hoger is dan 0% op de pagina Definitie regeling. U kunt op elk niveau elk gewenst aantal doelen instellen, zolang het totale gewogen percentage op elk niveau 100% is.

#### Voorbeeld van één doel op één niveau

In deze tabel ziet u een voorbeeld van het instellen van één doel op één niveau:

<i>Doel</i>	ROI (rendement op investering)
<i>Gewogen percentage</i>	100 procent
<i>Opmerkingen</i>	ROI-doel van 18%

#### Voorbeeld van drie doelen op één niveau

In deze tabel ziet u een voorbeeld van het instellen van drie doelen op één niveau:

<i>Doel</i>	ROI	EPS	TSR
<i>Gewogen percentage</i>	50 procent	25 procent	25 procent
<i>Opmerkingen</i>	ROI-doel van 18%	EPS van € 2,50	11 procent van TSR

## Voorwaarden

Voordat u doelgewichten kunt instellen, moet u de volgende stappen uitvoeren:

- definieer doelen;

Zie [Hoofdstuk 3, “Gegevens-elementen instellen,” Doelen definiëren, pagina 16.](#)

- stel de regelingsdefinitie in voor gewogen doelen.

Zie [Hoofdstuk 4, “Variabele-beloningsregelingen instellen,” Variabele-beloningsregelingen definiëren, pagina 26.](#)

## Pagina's voor het instellen van gewogen doelen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Organisatiedoelen	VC_ORG_GOAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen regeling</i></li> <li>• <i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen regeling met groepen</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Doelen regeling</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Doelen regeling met groepen</i></li> </ul>	Doelen toewijzen aan de regeling op organisatieniveau en het relatieve gewicht ervan aangeven. De som van alle organisatiedoelen moet 100% zijn.
Groepsdoelen	VC_GRP_GOAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen regeling met groepen</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Doelen regeling met groepen</i></li> </ul>	Doelen toewijzen aan de regeling op groepsniveau en het relatieve gewicht ervan aangeven. De som van alle groepsdoelen moet 100% zijn.  In het zoekvenster van de component worden alleen regelingen weergegeven die groepen gebruiken.

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Standaard individuele doelen	VC_IND_GOAL	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen regeling</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Doelen regeling</i></li> </ul>	<p>Voor regelingen die geen groepen gebruiken. Standaarddoelen toewijzen aan de regeling op individueel niveau en het relatieve gewicht ervan aangeven. De som van alle individuele doelen moet 100% zijn.</p> <p>De doelen die u op de instellingspagina Standaard individuele doelen instelt, worden als standaarddoelen ingevuld op de pagina Behaalde individuele doelen. Daar kunt u de doelen aanpassen voor individuele werknemers.</p>
Standaard individuele doelen	VC_IND_GOAL_WG	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen regeling met groepen</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Doelen regeling met groepen</i></li> </ul>	<p>Voor regelingen die groepen gebruiken. Individuele standaarddoelen toewijzen aan elke groep in de regeling en het relatieve gewicht ervan aangeven. De som van alle individuele doelen moet 100% zijn.</p> <p>De doelen die u op de instellingspagina Standaard individuele doelen instelt, worden als standaarddoelen ingevuld op de pagina Behaalde individuele doelen. Daar kunt u de doelen aanpassen voor individuele werknemers.</p>

## Bereikte gewogen doelen invoeren

In deze sectie vindt u een overzicht van bereikte gewogen doelen. Daarbij worden de volgende onderwerpen besproken:

- bereikte organisatiedoelen invoeren;
- bereikte groepsdoelen invoeren;
- bereikte individuele doelen invoeren;
- bereikte doelen voor personen binnen een groep invoeren.

## Werken met bereikte gewogen doelen

Een bereikt doel is een percentage dat aangeeft in welke mate de organisatie, de groep of het individu het vastgelegde doel tijdens de prestatieperiode bereikt. U kunt een behaald percentage opgeven dat groter is dan 100% als de bereikte prestatie groter is dan de verwachte prestatie. Als u geen behaald percentage opgeeft voor een doel dat u hebt ingesteld, wordt het behaalde percentage voor dat doel automatisch ingesteld op 0%.

Voer bereikte doelen in op elk niveau waarvoor u gewogen doelen hebt ingesteld in de regeling. Wanneer u een pagina met bereikte doelen opent, wordt een gegevensrij weergegeven voor elke doel-ID die u op dat niveau voor de regeling of de groep hebt ingesteld.

U kunt bereikte doelen invoeren wanneer de informatie beschikbaar is in de bedrijfsprocessen van de organisatie, afhankelijk van de volgende beperkingen:

### Bereikte organisatie- en groepsdoelen

U moet alle bereikte organisatie- en groepsdoelen invoeren voordat u het proces VB - toewijzing uitvoert.

### Individueel resultaat

U kunt bereikte individuele doelen op elk moment invoeren nadat u het gerechtigdheidsproces hebt uitgevoerd, maar voordat u het proces Bonussen berekenen voor de regeling of de groep uitvoert.

## Pagina's voor het invoeren van bereikte gewogen doelen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Bereikte doelen organisatie	VC_ORG_GOAL_ATN	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bereikte doelen definiëren, Organisatiedoelen</i>	Het resultaat invoeren voor de organisatiedoelen die u voor de regeling hebt ingesteld.
Behaalde groepsdoelen	VC_GRP_GOAL_ATN	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bereikte doelen definiëren, Groepsdoelen</i>	Het resultaat invoeren voor de groepsdoelen die u voor de regeling hebt ingesteld.
Individueel resultaat	VC_IND_GOAL_ATN	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bereikte doelen definiëren, Individuele doelen</i>	Voor regelingen die geen groepen gebruiken: doelen en gewichten toevoegen, standaarddoelen en -gewichten wijzigen of verwijderen en bereikte doelen invoeren voor individuele regelingsdeelnemers.
Indiv. resultaat met groepen	VC_IND_GOAL_WG_ATN	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bereikte doelen definiëren, Persoon binnen groep</i>	Voor regelingen die wel groepen gebruiken: doelen en gewichten toevoegen, standaarddoelen en -gewichten wijzigen of verwijderen en bereikte doelen invoeren voor individuele regelingsdeelnemers.

## Bereikte organisatiedoelen invoeren

Open de pagina Bereikte doelen organisatie.

**Bereikte doelen organisatie**

**Regeling-ID:** KCORP      Tree Plan - Corporate Compensation

**Betaalperiode**      Zoeken | Alles weergeven      Eerste 1 van 1 Laatste

**Periode-ID:** Q1      **Totaalgewicht:** 100,00      + -

**Details verworvenheid organisatie**      Zoeken | Alles weergeven      Eerste 1 van 2 Laatste

**Doel-ID:** KCUSTOMER      Customer Satisfaction

**Wegings-%:** 40,00

**Omschrijving:**

**Resultaat:** 90,00

**Lange omschrijving:**

De pagina Bereikte doelen organisatie

- Periode-ID**      Selecteer de betaalperiode van de regeling waarvoor u bereikte doelen wilt invoeren.
- Doel-ID**      Selecteer een doel-ID. Er wordt een rij weergegeven voor elke doel-ID die u op de pagina Organisatiedoelen hebt ingesteld. U moet een behaald percentage invoeren voor elk doel dat u hebt ingesteld. Als u dit veld leeg laat, wordt het behaalde percentage op 0 gezet.
- Wegings-%**      Hier wordt het gewogen percentage (wegingspercentage) weergegeven dat u aan de doel-ID hebt toegewezen.
- Resultaat**      Geef het behaalde percentage voor het doel op.
- Lange omschrijving**      Voer alle relevante informatie betreffende het bereikte doel in.

## Behaalde groepsdoelen invoeren

Open de pagina Behaalde groepsdoelen.

De prestatiefactor van een groep wordt toegewezen aan alle childgroepen, tenzij u op een childniveau doelen hebt ingesteld. Als gevolg hiervan neemt elke childgroep zonder specifieke doelen de doelen en prestatiefactoren over van de eerste hogere groep in de boom waarvoor doelen zijn gedefinieerd.

---

**Opmerking.** De childgroep neemt niet de werkelijk bereikte doelen over, maar alleen de prestatiefactor.

---

Alle velden op deze pagina zijn identiek aan de velden op de pagina Bereikte doelen organisatie, afgezien van het extra veld Groep-ID.

- Groep-ID**      Selecteer de ID van de groep waarvan u de bereikte doelen wilt invoeren. Volgens verschijnt de omschrijving van de groep.



**Zie ook**

Hoofdstuk 7, “Gewogen doelen instellen en gebruiken,” Bereikte organisatiedoelen invoeren, pagina 81

**Bereikte individuele doelen invoeren**

Open de pagina Individueel resultaat.

De pagina Individueel resultaat lijkt op de pagina Behaalde groepsdoelen en de pagina Bereikte doelen organisatie. Via het proces Gerechtigdheid/pro rata worden de individuele standaarddoelen voor alle gerechtigde regelingsdeelnemers op deze pagina geplaatst. Gebruik de standaardwaarden als uitgangspunt voor het bijwerken van individuele doelen voordat u bereikte doelen invult.

<b>Periode-ID</b>	Hier wordt de ID weergegeven voor de betaalperiode van de regeling waarvoor u bereikte doelen wilt invoeren.
<b>Gn doelen</b>	Schakel dit selectievakje in als u alle individuele doelen voor de regelingsdeelnemer wilt verwijderen. Wanneer u Gn doelen (Geen doelen) inschakelt, worden alle individuele-doelenrecords voor de regelingsdeelnemer verwijderd. Hierdoor zijn de velden niet langer beschikbaar voor invoer. Vervolgens wordt het behaalde percentage op individueel niveau automatisch ingesteld op 100%. Zo wordt voorkomen dat het ontbreken van doelen leidt tot een verlaging van de bonus.
<b>Totaalgewicht</b>	De gewogen percentages die u voor elk doel wijzigt of invoert, worden opgeteld en het cumulatieve totaal wordt in dit veld weergegeven. Pas de gewichten aan totdat de som van alle doelgewichten voor de betaalperiode 100% is. U kunt de pagina alleen opslaan als het totaalgewicht 100% is.
<b>Doel-ID</b>	Er wordt een rij weergegeven voor elke standaarddoel-ID die u op de pagina Organisatiedoelen hebt ingesteld. Selecteer een gegevensrij voor een standaarddoel-ID of voeg een nieuw doel toe door een ID te selecteren in de beschikbare opties.
<b>Wegings-%</b>	Hier wordt het gewogen percentage (wegingspercentage) weergegeven dat u aan de standaarddoel-ID hebt toegewezen. U kunt het standaardgewicht wijzigen of een wegingspercentage voor een nieuwe doel-ID invoeren. Het totaal van alle gewichten voor de betaalperiode moet 100% zijn.
<b>Resultaat</b>	Geef het behaalde percentage voor elk doel op.

**Bereikte doelen voor personen binnen een groep invoeren**

Open de pagina Indiv. resultaat met groepen (individueel resultaat met groepen).

Indiv. resultaat met groepen

Regeling-ID: KCORP Tree Plan - Corporate Compensation  
Periode-ID: Q1

Groepen Zoeken | Alles weergeven Eerste 1 van 5 Laatste  
Groep-ID: KCSALES Sales CAN

Details werknemer Zoeken | Alles weergeven Eerste 1 van 4 Laatste  
Werknemer-ID: KC0008 Kenneth Wilson  
Arbeidsrelatie: 0 ☐ Gn doelen Totaalgewicht: 100,00

Behaalde individuele doelen Zoeken | Alles weergeven Eerste 1 van 1 Laatste  
\*Doel-ID: KINDVDUAL Individual Sales Goals  
Wegings-%: 100,00  
Resultaat: 100,00  
Lange omschrijving:

De pagina Indiv. resultaat met groepen

De behaalde percentages van een parentgroep worden niet automatisch toegepast op de childgroepen in de boom. U moet de groep-ID selecteren van elke groep waarvoor u de individuele standaarddoelen wilt aanpassen en behaalde percentages wilt invoeren.

Met het proces Gerechtigdheid/pro rata laadt u op deze pagina de individuele standaarddoelen voor leden van groepen waarvoor individuele standaarddoelen zijn gedefinieerd. Gebruik de standaardwaarden als uitgangspunt voor het bijwerken van individuele doelen voordat u bereikte doelen invult.

Alle velden op deze pagina zijn identiek aan de velden op de pagina Individueel resultaat, afgezien van het extra veld Groep-ID.

**Groep-ID** Geeft de groep-ID weer van de regelingsdeelnemers voor wie u bereikte doelen wilt invoeren.

## Zie ook

Hoofdstuk 7, “Gewogen doelen instellen en gebruiken,” Bereikte individuele doelen invoeren, pagina 83

# Het rapport Doelen organisatie en groep uitvoeren

In deze sectie vindt u de pagina voor het uitvoeren van het rapport Doelen organisatie en groep (VC011).

## Pagina voor het uitvoeren van het rapport Doelen organisatie en groep

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Doelen organisatie en groep	RUNCTL_VC_REP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Rapporten variabele beloning, Doelen organisatie en groep</i>	Het rapport Doelen organisatie en groep (VC011) uitvoeren. Dit rapport geeft doelgewichten voor de variabele-beloningsregeling-ID en periode-ID. Het bevat ook een lijst met alle gewogen doelen van de organisatie en groep met de bijbehorende gewogen en behaalde percentages.



## HOOFDSTUK 8

# Matrixdoelen instellen en gebruiken

In dit hoofdstuk vindt u een beschrijving van matrixdoelen en de berekening van prestatiescores. Daarbij komen de volgende onderwerpen aan bod:

- matrixdoelen instellen;
- bereikte matrixdoelen invoeren.

---

## Werken met matrixdoelen

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- soorten matrixdoelen;
- terminologie voor matrixdoelen;
- stappen bij het gebruik van matrixdoelen;
- voorbeeld van een doelenmatrix en berekening van de prestatiescore.

## Soorten matrixdoelen

Bij het werken met een doelenmatrix stelt u doelen, prestatieniveaus en een betaalschema in. Er wordt een prestatiescore berekend aan de hand waarvan de betaalformule wordt bepaald die in het proces Bonustoewijzingen wordt gebruikt bij het berekenen van bonussen.

Omdat met een doelenmatrix de betaalformule op organisatie- of groepsniveau wordt bepaald, moet u voorzichtig zijn bij het toepassen van een doelenmatrix op regelingen met een van de volgende deelnameregels:

- Werknemersrecord var. beloning
- Werknemersrecord var. + groep

Bij deze deelnameregels kunt u de doelbetaling instellen op individueel deelnemersniveau. U vervangt deze functie wanneer u een doelenmatrix gebruikt.

U kunt een variabele-beloningsregeling met een doelenmatrix beheren op organisatie- of groepsniveau. Het niveau is afhankelijk van de deelnameregels die u voor de regeling hebt ingesteld:

- Gebruik een organisatiedoelenmatrix als de deelnameregel Werknemersrecord var. beloning (zonder groepen) is.
- Stel de matrix in op groepsniveau voor groepsdoelen als de deelnameregel Werknemersrecord var. + groep of Boom/groep definiëren is.

Matrixdoelen worden niet ondersteund op individueel niveau.

## Organisatiedoelenmatrix

Met dit soort matrix stelt u prestatiedoelen voor de gehele organisatie in. De prestatiescore voor organisatiedoelen bepaalt de betaalformule voor alle regelingsdeelnemers.

## Groepsdoelenmatrix

Met dit soort matrix stelt u prestatiedoelen voor alle leden van een groep in. Childgroepen nemen de groepsdoelen en bereikte doelen (resultaten) over van parentgroepen, tenzij u op het niveau van de childgroep een andere doelenmatrix instelt. De prestatiescore voor groepsdoelen bepaalt de betaalformule voor alle leden van de groep.

## Terminologie voor matrixdoelen

In deze sectie wordt de terminologie met betrekking tot matrixdoelen besproken.

<b>Wegings-%</b>	De gewogen percentages die u toewijst aan de prestatiedoelen die u in de matrix instelt.
<b>Drempel</b>	De minimale prestatie die moet worden behaald als voorwaarde voor uitbetaling. Drempels worden gebruikt om betalingen te annuleren als voor de gestelde doelen geen minimaal acceptabel prestatieniveau wordt behaald.
<b>Doel</b>	De prestatie die moet worden behaald als voorwaarde voor een optimale uitbetaling. Deze voorwaarde heeft betrekking op het gemiddelde prestatieniveau bij het behalen van de matrixdoelen. Een groep of organisatie behaalt gewoonlijk in 80% van de gevallen het doelprestatieniveau.
<b>Deel</b>	De prestatie die moet worden behaald als voorwaarde voor de hoogste uitbetaling. Deze voorwaarde heeft betrekking op het maximale prestatieniveau bij het behalen van de matrixdoelen. Een groep of organisatie behaalt gewoonlijk in 50% van de gevallen het deelprestatieniveau.
<b>Prestatieniveau</b>	De percentages die u toewijst aan de drempel-, doel- en deelniveaus van de matrix. Deze percentages worden gebruikt bij de berekening van de prestatiescore.  Het aantal prestatieniveaus komt overeen met het aantal kolommen dat u voor de matrix opgeeft. Meestal worden er vijf niveaus ingesteld, van 80% tot 120%. In een dergelijk schema worden niveaus van 80% en 90% gebruikt voor prestaties die onder de verwachting blijven, staat 100% voor prestaties die voldoen aan het verwachte niveau en worden 110% en 120% gebruikt voor prestaties die groter zijn dan verwacht. Matrices van drie of zeven niveaus zijn ook gebruikelijk.
<b>Resultaat</b>	Een numerieke weergave van het behaalde percentage van een matrixdoel. Het behaalde percentage wordt geïnterpoleerd tot een prestatiewaarde. Met die prestatiewaarde wordt het prestatieniveaupercentage bepaald dat bij de berekening van de prestatiescore wordt gebruikt.
<b>Score</b>	Voor elk doel wordt de score berekend door het doelgewicht te vermenigvuldigen met het percentage van het prestatieniveau waarin de behaalde waarde valt. De totale prestatiescore is de som van de scores voor alle doelen in de matrix. De betaalformule wordt bepaald op basis van de plaats van de totale prestatiescore in het betaalschema.
<b>Totaalscore</b>	De som van de prestatiescores voor alle doelen in de matrix. De betaalformule wordt bepaald op basis van de plaats van de totale prestatiescore in het betaalschema.

<b>Betaalschema</b>	Het schema van bereikwaarden voor prestatiescores en de bijbehorende betaalformules.
<b>Betaalformule</b>	De formule waarmee de variabele-beloningsbonus van de regelingsdeelnemer wordt berekend. Meestal is de formule een percentage van het basissalaris.

## Stappen bij het gebruik van matrixdoelen

Dit zijn de primaire stappen voor het beheren van een variabele-beloningsregeling met behulp van een doelenmatrix:

1. Definieer doel-ID's op de pagina Doel (VC\_GOAL\_TBL).
2. Definieer de doelenmatrix op de pagina Regeling variabele beloningen - Definitie regeling.  
Ga als volgt te werk om de doelenmatrix te definiëren:
  - a. Selecteer *Matrix doelen* als het soort doelen voor de regeling.
  - b. Definieer het aantal kolommen dat u in de matrix wilt instellen.
3. Stel de doelenmatrix in op de pagina Doelen regeling - Matrixdoelen of de pagina Doelen regeling met groepen - Matrixdoelen.
  - a. Vul de doel-ID's in die u wilt gebruiken bij het evalueren van de prestaties.
  - b. Leg een gewogen percentage vast voor elke doel-ID (het cumulatieve totaal van alle doelgewichten moet 100% zijn).
  - c. Voer de percentages voor de drempel-, doel- en deelprestatieniveaus in voor het aantal matrixkolommen dat u voor de regeling definieert.
  - d. Duid de meetbare waarden van de prestatieniveaus aan voor elk doel en elk prestatieniveaupercentage.
4. Geef op de pagina Betaalschema een betaalschema op met de waarde van de bonus die regelingsdeelnemers op de diverse prestatieniveaus ontvangen.
5. Vul op de pagina's voor bereikte matrixdoelen de behaalde waarde in voor elk doel.  
De volgende berekeningen worden uitgevoerd:
  - Voor elk doel wordt de prestatiescore bepaald.
  - De scores van alle doelen worden opgeteld.
  - De betaalformule wordt bepaald.
6. Bereken de bonus met behulp van de betaalformule door het proces Bonussen berekenen uit te voeren.

### Zie ook

Hoofdstuk 3, "Gegevens-elementen instellen," Doelen definiëren, pagina 16

## Voorbeeld van een doelenmatrix en berekening van de prestatiescore

Hier volgt een voorbeeld van een doelenmatrix met vijf kolommen:

Prestatieniveaus		Prestatiewaarden						
Doelen	Gewicht	Drempel		Doel		Stretch	Bereikt	Score
		80%	90%	100%	110%	120%		
Tijdige levering	40%	85%	90%	92%	94%	97%	92%	40
Contributiemarge	35%	12%	14%	16%	18%	20%	18%	39
Klanttevredenheid	25%	80	85	90	95	98	85	23
Totale doelengewicht	100%	Totale prestatiescore						102

Voorbeeld van een doelenmatrix

De voorbeeldmatrix bevat de volgende elementen:

- vijf prestatieniveaus, van 80% tot 120% voor de drempel-, doel- en deelniveaus;
- drie doelen voor prestatiemeting;
- wegingspercentages voor elk doel (het totale doelgewicht is 100 procent);
- de prestatiewaarden die voor elk doel op elk prestatieniveau moeten worden bereikt.

**Opmerking.** De bijdrage wordt meestal uitgedrukt in een percentage. De beheerder van de regeling heeft bepaald dat een bijdrage van 12% de minimale waarde is die de organisatie moet behalen om in aanmerking te komen voor een bonus. Het ideale doelpercentage is echter 16%.

U hoeft de prestatiewaarden niet in percentages uit te drukken. Zoals u ziet, is de prestatiewaarde voor klanttevredenheid een vaste waarde, omdat deze wordt gemeten met scores in een enquête.

- de werkelijke waarde van het *bereikte* doel, uitgedrukt in dezelfde eenheid (percentage of vaste waarde) als de prestatiewaarde voor elk doel;
- de score die voor elk doel wordt berekend en de totale prestatiescore.

## Berekening van de prestatiescore

De formule voor het berekenen van de prestatiescore is:

Doelgewicht × prestatieniveau van de behaalde waarde

In het voorbeeld is de behaalde waarde voor tijdige en accurate dienstverlening 92%. De prestatiewaarde van 92% valt in het prestatieniveau van 100%. De berekening van de prestatiescore voor tijdige en accurate dienstverlening is dan:

$$40\% \times 100\% = 40$$

De behaalde waarde voor de minimale bijdrage is 18%. De prestatiewaarde van 18% valt in het prestatieniveau van 110%. De berekening van de prestatiescore voor de minimale bijdrage is dan:

$$35\% \times 110\% = 39$$



De behaalde waarde voor klanttevredenheid is 85. De prestatiescore van 85 valt in het prestatieniveau van 90%. De berekening van de prestatiescore voor klanttevredenheid is dan:

$$25\% \times 90\% = 23$$

De totale prestatiescore is de som van de scores voor de drie doelen:

$$40 + 39 + 23 = 102$$

**Opmerking.** Als de behaalde waarde tussen twee prestatieniveaus valt, wordt het prestatieniveau geïnterpoleerd. Als de behaalde waarde voor tijdige en accurate dienstverlening bijvoorbeeld 91% is, wordt het prestatieniveau geïnterpoleerd naar 95%. Deze 95% is het midden tussen de prestatieniveaus 90% en 100%, die respectievelijk overeenkomen met de prestatiewaarden 90% en 92%.

## Bepaling van de betaalformule

U stelt een betaalschema in waarin betaalformules worden gekoppeld aan een bereik van totaalscores. Bij het toewijzen van betaalformules worden alleen de scores geëvalueerd die gelijk zijn aan of hoger zijn dan de drempel.

Hier volgt een voorbeeld van een betaalschema:

Bereik	Betaalformule
80–90	3% van basissalaris/kwartaal
90–100	5% van basissalaris/kwartaal
100–110	7% van basissalaris/kwartaal
110–120	10% van basissalaris/kwartaal
120	15% van basissalaris/kwartaal

In dit voorbeeld valt de totale prestatiescore van 102 in het bereik van 100–109, zodat de betaalformule 7% van het basissalaris/kwartaal is. In het proces Bonussen berekenen wordt de betaalformule gebruikt voor het berekenen van de bonus.

## Matrixdoelen instellen

U stelt matrixdoelen in via de componenten Doelen regeling (VC\_PLAN\_GOAL) en Doelen regeling met groepen (VC\_PLAN\_GOAL\_WG).

In deze sectie worden de volgende onderwerpen behandeld:

- doelenmatrix definiëren voor een regeling zonder groepen;
- doelenmatrix definiëren voor een regeling met groepen;

- betaalformules toewijzen aan bereikwaarden voor prestatiescores.

## Pagina's voor het instellen van matrixdoelen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Matrixdoelen	VC_MTX_GOAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen regeling</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Doelen regeling</i></li> </ul>	De doelenmatrix definiëren voor een variabele-beloningsregeling zonder groepen.
Matrixdoelen met groepen	VC_MTX_GOAL_WG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Doelen regeling met groepen</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Doelen regeling met groepen</i></li> </ul>	De doelenmatrix definiëren voor een variabele-beloningsregeling met groepen.
Betaalschema	VC_PAYOUT_SCHED	Klik op de koppeling Betaalschema op de pagina Matrixdoelen of Matrixdoelen met groepen.	Betaalformules toewijzen aan bereikwaarden van prestatiescores.

## Doelenmatrix definiëren voor een regeling zonder groepen

Open de pagina Matrixdoelen.

Organisatiedoelen
Standaard individuele doelen
**Matrixdoelen**

Regeling-ID: HXVC04
VC Discr Cash Org Matrix Goals

Matrixdefinitie
Zoeken | Alles weergeven
Eerste 1 van 2 Laatste

Periode-ID: 1999

	Drempel	Doel	Deel
	Stap 1	Stap 2	Stap 3
Betaalschema	75,00	90,00	105,00

Matrix doelen
Zoeken | Alles weergeven
Eerste 1-2 van 2 Laatste

*Doel-ID	*Wegings-%	75	90	105	
HXVCGOAL01	75,00	1,50	3,00	5,00	+ -
HXVCGOAL05	25,00	90,00	95,00	100,00	+ -

Totaalgewicht: 100,00

De pagina Matrixdoelen

**Betaalschema**

Klik op deze knop om de pagina Betaalschema te openen waar u de betaalformules definieert voor de diverse prestatieniveaus.

**Drempel**

Vul de percentages van de prestatieniveaus in voor elke kolom Drempel van de matrix. Drempelpercentages zijn meestal lager dan 100%.

**Doel**

Vul de percentages van de prestatieniveaus in voor de kolom Doel van de matrix. Doelpercentages zijn meestal 100%.

**Deel**

Vul de percentages van de prestatieniveaus in voor elke kolom Deel van de matrix. Deelpercentages zijn meestal hoger dan 100%.

**Doel-ID**

Selecteer een ID uit de lijst.

**Wegings-%**

Voer een wegingspercentage in voor de doel-ID. U kunt wegingspercentages opgeven met maximaal twee decimalen, bijvoorbeeld 18,25. Als u de pagina wilt opslaan, moet het totaal van alle wegingspercentages voor de betaalperiode-ID 100% zijn.

**Drempel, Doel, Deel**

Voor elke doel-ID vult u een prestatiewaarde in die moet worden behaald op elk drempel-, doel- en deelprestatieniveau in de matrix. Afhankelijk van de manier waarop u het doel meet, kunt u de prestatiewaarde uitdrukken als een percentage of als een vast bedrag.

**Totaalgewicht**

Het systeem totaliseert de gewogen percentages die u voor elk doel invoert, en geeft het cumulatieve totaal weer in het veld Totaalgewicht. U kunt de doelgewichten aanpassen zodat de som van alle wegingspercentages voor de betaalperiode 100% is. Als u de pagina wilt opslaan, moet het totaalgewicht 100% zijn.

## Doelenmatrix definiëren voor een regeling met groepen

Open de pagina Matrixdoelen (voor een regeling met groepen).

**Opmerking.** De pagina Matrixdoelen voor een regeling met groepen is identiek aan de pagina Matrixdoelen, afgezien van het extra veld Groep-ID field.

### Groep-ID

Het veld Groep-ID verschijnt alleen op de pagina als u de regeling beheert met groepen en u deze groepen gebruikt via de pagina Doelen regeling met groepen.

Selecteer de groep-ID waarvoor u een doelenmatrix wilt instellen. Vervolgens verschijnt de omschrijving van de groep. De doelenmatrix die u voor de hoogste groep instelt, wordt automatisch toegepast op alle groepen in de boom.

Als u een andere doelenmatrix wilt instellen voor groepen op lagere niveaus, voegt u een rij toe, selecteert u de groep-ID van het lagere niveau en stelt u de matrix in. Bij het berekenen van bonussen wordt de matrix automatisch toegepast op de childgroepen, behalve als u een lagere groep selecteert en een andere matrix instelt.

### Zie ook

[Hoofdstuk 8, “Matrixdoelen instellen en gebruiken,” Doelenmatrix definiëren voor een regeling zonder groepen, pagina 92](#)

## Betaalformules toewijzen aan bereikwaarden voor prestatiescores

Open de pagina Betaalschema.

**Betaalschema**

**Regeling-ID:** HXVC04 VC Discr Cash Org Matrix Goals  
**Periode-ID:** 1999  
**Groep-ID:** NOGROUP

Betaalschema			Zoeken   Alles weergeven		Eerste	1-2 van 2	Laatste
Van hoeveelheid	T/m score	*Betaalformule					
75,00	90,00	HX16K		VC 16000			
90,00		HX32500		VC 32500			

De pagina Betaalschema

<b>Van hoeveelheid</b>	Vul het laagste resultaat in van het bereik waaraan u een betaalformule wilt toewijzen. Als u bijvoorbeeld een bereik van 80-90 wilt instellen, vult u 80 in. De laagste waarde bij Van hoeveelheid moet gelijk zijn aan of hoger dan de drempelscore.
<b>T/m score</b>	<p>In dit veld wordt de waarde ingevuld van Van hoeveelheid die u in de volgende rij opgeeft.</p> <p>Het einde van het bereik ligt vlak vóór de waarde van T/m score, op het niveau van twee decimalen. Als het bereik bijvoorbeeld 80-90 is, valt elke score tot en met 89,99 binnen het bereik. Een score van 90 valt in het volgende bereik.</p>
<b>Betaalformule</b>	Selecteer een betaalformule voor het gedefinieerde bereik van scores.

## Bereikte matrixdoelen invoeren

Voer bereikte doelen in nadat u de prestatiebeoordeling hebt voltooid. U moet de bereikte doelen invullen voordat u bonussen kunt berekenen.

In deze sectie worden de volgende onderwerpen behandeld:

- bereikte matrixdoelen invoeren voor regelingen zonder groepen;
- bereikte matrixdoelen invoeren voor regelingen met groepen.

## Pagina's voor het invoeren van bereikte matrixdoelen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Bereikte matrixdoelen	VC_MTX_GOAL_ATN	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bereikte doelen definiëren, Matrixdoelen</i>	Een numerieke waarde invoeren om het resultaat van alle doelen in de matrix aan te geven. De prestatiescore wordt berekend en de betaalformule wordt bepaald.
Matrix bereikt - groepen	VC_MTX_GOAL_WG_ATN	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bereikte doelen definiëren, Matrixdoelen binnen groep</i>	Een numerieke waarde invoeren om het resultaat van alle doelen in de matrix aan te geven. De prestatiescore wordt berekend en de betaalformule wordt bepaald.

## Bereikte matrixdoelen invoeren voor regelingen zonder groepen

Open de pagina Bereikte matrixdoelen.

Bereikte matrixdoelen

Regeling-ID: HXVC04      VC Discr Cash Org Matrix Goals

Matrixdefinitie

Zoeken | Alles weergeven    Eerste 1 van 2 Laatste

Periode-ID: 1999

	Drempel	Doel	Deel
	Stap 1	Stap 2	Stap 3
Betaalschema	75,00	90,00	105,00

Matrix doelen

Zoeken | Alles weergeven    Eerste 1-2 van 2 Laatste

Doel-ID	Wegings-%			Resultaat	Score
HXVCGOAL01	75,00	1,50	3,00	5,00	0,00
HXVCGOAL05	25,00	90,00	95,00	100,00	0,00

Totaalgewicht: 100,00      Betaalformule:      Totaalscore: 0,000

De pagina Bereikte matrixdoelen

## Doelenmatrix bekijken

Op deze pagina wordt de doelenmatrix weergegeven die u voor de regeling-ID hebt ingesteld met de waarden die u op de instellingspagina Matrixdoelen hebt ingevuld. U kunt deze velden hier niet wijzigen.

## Bereikte doelen invoeren

### Resultaat

Vul op elke rij van de matrix de behaalde waarde voor het desbetreffende doel in. Deze waarde wordt uitgedrukt in dezelfde numerieke weergave als de prestatiewaarden die u in de matrix hebt ingevuld. De behaalde waarde wordt gebruikt om een prestatiewaarde in de matrix te interpoleren. Het percentage van het bijbehorende prestatieniveau wordt gebruikt in de berekening van de prestatiescore.

### Score

De prestatiescore wordt berekend als het product van het doelgewicht en het prestatieniveau dat voor het bereikte doel is berekend.

### Totaalscore

Hier wordt de som van de prestatiescores voor alle doelen weergegeven. De totaalscore wordt gebruikt om de betaalformule te bepalen.

### Betaalformule

De totaalscore wordt vergeleken met de scorebereikwaarden die u op de pagina Betaalschema hebt ingesteld. In het veld Betaalformule wordt de betaalformule weergegeven die u voor het desbetreffende bereik hebt ingesteld.

## Bereikte matrixdoelen invoeren voor regelingen met groepen

Open de pagina Matrix bereikt - groepen.

Deze pagina plus de velden erop zijn identiek aan de pagina Bereikte matrixdoelen, afgezien van het volgende extra veld:

**Groep-ID**

Selecteer de groep-ID waarvoor u behaalde waarden wilt instellen. U kunt alleen groepen kiezen waarvoor u toegangsbevoegdheid hebt.

De bereikte doelen, prestatiescores en betaalformule van de hoogste groep worden automatisch op alle childgroepen toegepast, tenzij u op een lager niveau een andere matrix hebt ingesteld. Standaard nemen childgroepen de matrix en betaalformule over van de eerstvolgende hogere groep met een doelenmatrix.





## HOOFDSTUK 9

# Variabele-beloningsregelingen en groepen financieren

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de financiering van regelingen voor groepen. Daarbij komen de volgende onderwerpen aan bod:

- bonussen budgetteren;
- variabele-beloningsregelingen financieren;
- fondsen toewijzen aan groepen.

---

### Werken met financiering van variabele beloningen

Als een regeling gefinancierd is, zijn de uitbetalingen volgens de regeling gelimiteerd. Als de financiering ontoereikend is voor de berekende uitbetaling, wordt in het proces Bonussen berekenen een correctiefactor berekend en toegepast op bonussen boven het minimum. Wanneer u bonussen toewijst op de pagina Bonustoewijzingen, wordt het financieringssaldo automatisch bijgehouden en bijgewerkt.

Ga als volgt te werk om een variabele-beloningsregeling te financieren:

1. Selecteer Gefinancierde regeling op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling wanneer u de regeling instelt.
2. Voer het Budgetrapport uit om het verwachte benodigde totaalbedrag volgens de regeling te bepalen (optioneel).
3. Stel de financiering van de variabele-beloningsregeling in op de pagina Financiering regeling.  
U kunt de regeling op elk moment tijdens de duur van de regeling financieren.
4. Verdeel de fondsen over de groepen in de regeling op de pagina Financiering groepen toewijzen (voor regelingen met groepen).

Wijs fondsen aan groepen toe aan het einde van de betaalperiode, wanneer de bereikte doelen en pro rata-gegevens bekend zijn.

Zie Hoofdstuk 9, “Variabele-beloningsregelingen en groepen financieren,” Werken met financiering aan groepen toewijzen, pagina 104.

## De correctiefactor

In het proces Bonussen berekenen wordt een correctiefactor berekend en toegepast wanneer de berekende bonussen de financiering voor de regeling overschrijden. Het doel van de correctiefactor is om elke individuele bonus aan te passen aan de berekende bonus in dezelfde verhouding als die tussen de financiering van de groep of regeling en de totale waarde van de berekende bonussen voor de groep of regeling. Als de financiering voor de groep of regeling bijvoorbeeld 10 procent lager is dan het totaal van de berekende bonussen voor de groep of regeling, wordt de berekende bonus voor een werknemer door de correctiefactor met 10% verlaagd.

Via het proces wordt de correctiefactor toegepast op het aanpasbare gedeelte van de individuele bonussen. Het aanpasbare gedeelte van een bonus is het berekende bonusbedrag minus het minimale betalingsbedrag dat u (optioneel) hebt vastgelegd voor de groep of regeling. Bij het berekenen en toepassen van de correctiefactor wordt de minimale bonuswaarde er afgetrokken omdat dit bedrag als niet-aanpasbaar wordt beschouwd.

De correctiefactor wordt met de volgende formule berekend:

$$\frac{(\text{totaal groep of regeling beschikbare fondsen}) - (\text{totaal groep of regeling minimumbetaalwaarde})}{(\text{totaal groep of regeling berekende bonussen}) - (\text{totaal groep of regeling minimumbetaalwaarde})}$$

Formule voor de correctiefactor

Dat wil zeggen, het werkelijke financieringsbedrag voor de groep of regeling minus de som van de minimale bonussen voor de groep of regeling, gedeeld door de som van de aanpasbare gedeelten van alle individuele bonussen.

In het proces Bonussen berekenen wordt de correctiefactor toegepast op de berekende bonus en wordt het resultaat in het veld Gecorrigeerde bonus op de pagina Bonustoewijzingen geplaatst.

## Bonussen budgetteren

U kunt een budgetrapport uitvoeren via de component Budget (RC\_VC\_BUDGET).

Wanneer u gaat bepalen hoeveel fondsen u aan een regeling moet toewijzen, kan het budgetrapport u helpen bij het berekenen van het bedrag dat u mogelijk nodig hebt voor de regeling. Met dit rapport berekent u de doelbetaling volgens de regeling, uitgaande van 100% pro rata.

## Pagina voor het uitvoeren van het budgetrapport

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Budgetrapport	RUNCTL_VC_REP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Rapporten variabele beloning, Budget</i>	Het Budgetrapport (VC002) uitvoeren. Met behulp van dit rapport kunt u berekenen hoeveel fondsen u aan een regeling moet toewijzen.

# Het Budgetrapport uitvoeren

Open de pagina Budgetrapport.

Budgetrapport

Run-ID: PS

Rapportbeheer

Procesbewaking

Uitvoeren

Parameter(s) rapportaanvraag

Regeling-ID

variabele beloning:

Betaalperiode-ID:

HVGRPGLW

Group Goal Weight

Soort rapport

Overzicht

Details

Hypothetische resultaten

Behaald percentage organisatie:

Behaald percentage groep:

Percentage indiv. resultaat:

De pagina Budgetrapport

Als u gewogen doelen in de regeling gebruikt, kunt u op deze pagina hypothetische resultaatpercentages definiëren. Als u matrixdoelen gebruikt, kunt u een hypothetische matrixscore opgeven. Als u geen hypothetische resultaatpercentages of matrixscore definieert, wordt standaard het behaalde percentage van 100% aangehouden.

**Opmerking.** Op deze pagina worden verschillende velden weergegeven, afhankelijk van de regeling die met de doelopties zijn geïmplementeerd.

Behaald percentage organisatie	Voer het behaalde percentage voor de organisatie in dat moet worden gebruikt bij de berekening van het budgetbedrag (gewogen doelen).
Behaald percentage groep	Voer het behaalde percentage voor de groep in dat moet worden gebruikt bij de berekening van het budgetbedrag (gewogen doelen).
Percentage indiv. resultaat	Voer het behaalde individuele percentage in dat moet worden gebruikt bij de berekening van het budgetbedrag (gewogen doelen).
Score	Voer de matrixscore in die moet worden gebruikt bij de berekening van het budgetbedrag (matrixdoelen).
Soort rapport	<div>Kies voor een gedetailleerd rapport of overzichtsrapport.</div> <div><div><div></div><div>Het gedetailleerde rapport geeft een overzicht van alle werknemers in een regeling per groep, de verwachte doelbonus van de werknemer, het overdrachtsaldo, de minimale en maximale bonus, maar ook de som van deze waarden voor elke groep en het eindtotaal voor de regeling.</div></div><div><div></div><div>Het overzichtsrapport geeft een overzicht van de totaalwaarden voor elke groep en het eindtotaal voor de regeling.</div></div></div>

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Alle rechten voorbehouden.

101

## Variabele-beloningsregelingen financieren

U stelt de financiering van variabele-beloningsregelingen in via de component Financiering regeling (VC\_PLAN\_FUNDING).

In deze sectie vindt u een overzicht en wordt besproken hoe u een variabele-beloningsregeling financiert.

### Werken met financiering van regelingen

Financiering van een regeling is optioneel voor alle regelingsoorten behalve de vijf soorten aandelenplannen.

U kunt op elk moment tijdens de duur van de regeling fondsen aan de regeling toewijzen. Na de oorspronkelijke toewijzing van fondsen kunt u op de pagina Financiering regeling de financiering van de regeling verhogen of verlagen. Als het om een regeling met groepen gaat, moet u eerst fondsen aan de regeling toewijzen voordat u fondsen aan de groepen toewijst.

### Ad hoc-regelingen financieren

Het proces Bonussen berekenen wordt niet gebruikt voor ad hoc-regelingen, zodat er geen correctiefactor is voor deze regelingen. Het beschikbare financieringssaldo wordt getoond op de pagina Bonustoewijzingen en dit saldo wordt automatisch bijgewerkt wanneer u bonussen toewijst. U krijgt een waarschuwing als u probeert om het beschikbare saldo te overschrijden. Vervolgens kunt u meer fondsen aan de regeling toewijzen of de bonus aanpassen aan het beschikbare saldo.

### Aandelenplannen financieren

Financiering is verplicht voor aandelenplannen. Als uw organisatie Aandelen en opties gebruikt, wijst de desbetreffende beheerder aandelen aan variabele-beloningsregelingen toe per aandelenplan en aandelen-ID. Vanuit deze toewijzing kan de variabele-beloningsbeheerder meerdere regelingen met hetzelfde aandelenplan en dezelfde aandelen-ID financieren.

## Pagina's voor het financieren van variabele-beloningsregelingen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Financiering regeling	VC_PLAN_FUNDING	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>HRMS instellen, Product-gerelateerd, Beloning, Variabele beloningen, Financiering regeling</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Regeling beheren, Financiering regeling</i></li> </ul>	Fondsen toewijzen aan een variabele-beloningsregeling. Deze fondsen worden automatisch bijgehouden en het beschikbare financieringssaldo wordt aangepast wanneer u bonussen toewijst. Financiering van een regeling is optioneel. U kunt de regeling financieren op elk moment tijdens de duur van de regeling.

### Fondsen toewijzen aan een variabele-beloningsregeling

Open de pagina Financiering regeling.

Financiering regeling							
<b>Regeling-ID:</b> KCORP		Tree Plan - Corporate Compensation					
<b>Financiering regeling:</b>		170.000,00 USD		<b>Beschikbare fondsen:</b>		90.000,00 USD	
Financieringsdetails							
<a href="#">Aanpassen</a>   <a href="#">Zoeken</a>   <a href="#">Alles weergeven</a>   <a href="#">Eerste</a>   <a href="#">1-2 van 2</a>   <a href="#">Laatste</a>							
	Volgnr	*Financieringsdatum	Bedrag ingelegd	Valuta	Gebruikernaam ltst bijgewerkt	Datum/tijd laatste wijziging	
1	1	01-01-2000	80.000,00	USD	PS	22-05-2000 17:42	+
2	2	01-06-2000	90.000,00	USD	PS	22-05-2000 17:42	+

De pagina Financiering regeling

De volgende tabel bevat de velden die zichtbaar zijn bij de verschillende regelingsoorten.

Geldelijke regelingen	Niet-geldelijke regelingen	Aandelenplannen
Regeling-ID	Regeling-ID	Regeling-ID
Financiering regeling	Fin. regeling (eenheden)	Beschikbare aandelen regeling
Beschikbare fondsen	Saldo regeling	Saldo regeling
Financieringsdatum	Financieringsdatum	Financieringsdatum
Bedrag ingelegd	Fin.eenheden	Fin.eenheden
Valuta	Gebruikernaam ltst bijgewerkt	Gebruikernaam ltst bijgewerkt
Gebruikernaam ltst bijgewerkt	Datum/tijd laatste wijziging	Datum/tijd laatste wijziging
Datum/tijd laatste wijziging		

### Financiering regeling

De som van alle financieringsbedragen voor de regeling (geldelijke regelingen). Het bedrag bij Financiering regeling wordt elke keer als u een bedrag toevoegt of wijzigt in de kolom Bedrag (bedrag ingelegd) opnieuw berekend.

### Fin. regeling (eenheden)

De som van alle financieringseenheden voor de regeling (niet-geldelijke regelingen). Het bedrag bij Fin. regeling (eenheden) wordt elke keer als u een bedrag toevoegt of wijzigt in de kolom Fin.eenheden opnieuw berekend.

### Beschikbare fondsen

(Geldelijke regelingen)

Voor regelingen zonder groepen: het bedrag is het financieringsbedrag dat overblijft voor verdeling en dat niet is toegewezen aan bonussen. Het bedrag wordt steeds opnieuw berekend wanneer u de pagina opent.

	Voor regelingen met groepen: het bedrag bij Financiering regeling minus het financieringsbedrag dat is toegewezen aan de hoogste groep.
<b>Beschikbare aandelen regeling</b>	Het totaal van alle aandelen die vanuit Aandelen en opties zijn toegewezen aan Variabele beloning voor dit aandelenplan en deze aandelen-ID, minus de aandelen die al aan andere regelingen zijn toegewezen (aandelenplannen).
<b>Saldo (saldo regeling)</b>	(Niet-geldelijke regelingen en aandelenplannen)  Voor regelingen zonder groepen: het totaal aan financieringseenheden dat aan deze regeling-ID is toegewezen, minus bonussen die vanuit de regeling zijn toegewezen.  Voor regelingen met groepen: het totaal aan financieringseenheden dat in deze regeling-ID is toegewezen, minus het aantal financieringseenheden dat aan de hoogste groep is toegewezen.

## Financieringsdetails

<b>Volgnr (volnummer)</b>	De rijen in het raster krijgen een oplopend volnummer. De standaardwaarde voor de eerste rij is 1.  U kunt een opgeslagen rij niet verwijderen.
<b>Financieringsdatum</b>	Vul de datum in waarop u de financiering toewijst aan de regeling. De huidige datum is de standaardwaarde.
<b>Bedrag (bedrag ingelegd)</b>	Vul het financieringsbedrag in dat u aan de regeling wilt toewijzen (geldelijke regelingen). Vul een negatief aantal in als u de financiering van de regeling wilt verlagen.
<b>Fin.eenheden</b>	Vul het aantal eenheden in dat u aan de regeling wilt toevoegen (niet-geldelijke regelingen of aandelenplannen). Vul een negatief aantal in als u de financiering van de regeling wilt verlagen.  Financieringseenheden voor aandelen kunnen niet de waarde in het veld Beschikbare aandelen regeling overschrijden.

---

## Werken met financiering aan groepen toewijzen

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- financiering van boven naar beneden;
- managers en fiatteurs;
- overzicht van de procedures voor het toewijzen van fondsen aan groepen;
- voorbeeld van het toewijzen van fondsen aan groepen;

### Financiering van boven naar beneden

Financiering van groepen gebeurt van boven naar beneden. U financiert eerst de hoogste groep in de boom, waar alle groepen van de regeling in zitten. Vervolgens verdeelt u geleidelijk de oorspronkelijke fondsen voor de regeling door groepen op steeds lagere niveaus te financieren. Het systeem is hiërarchisch opgebouwd, zodat de financiering van de lagere niveaus de toewijzingen op de hogere niveaus niet overschrijdt.

Als u fondsen toewijst aan regelingen met groepen, moeten de manager en fiatteur van een groep eerst de bonussen voor de direct rapporterende van de manager berekenen en fiatteren, voordat ze fondsen kunnen toewijzen aan de childgroepen.

Wacht tot het einde van de betaalperiode voordat u fondsen aan groepen toewijst. Voordat u begint, moet u alle behaalde doelen invullen en de gerechtigdheid voor de hele betaalperiode berekenen.

## Managers en fiatteurs

In het algemeen is de fiatteur van een groep de manager van de parentgroep. Aangezien fiatteurs managers van een hoger niveau zijn, zijn ze geen lid van de groepen die ze fiatteren.

Managers zijn in het algemeen wel lid van de groep die ze leiden. Het beveiligingssysteem op de pagina's Financiering groepen toewijzen en Bonustoewijzingen met groepen voorkomt dat managers die lid zijn van de groep, hun eigen bonus kunnen bekijken.

Voor elke werknemer die manager of fiatteur is, moet u een gebruiker-ID instellen in PeopleSoft Beveiliging. U kunt de manager en fiatteur van elke groep opgeven op de pagina Groepsprofiel wanneer u groepen definieert in Groepsaanmaak.

Op de pagina Beveiliging boom moet u de beveiliging zodanig instellen dat alle fiatteurs en managers toegang hebben tot de groepen waaraan ze leiding geven.

---

**Opmerking.** U moet een fiatteur instellen voor de basisgroep als u de regeling financiert, zelfs als fiattering van bonussen volgens de bedrijfsinstellingen van de regeling niet vereist is. Die fiatteur is niet alleen verantwoordelijk voor het toewijzen van fondsen aan de basisgroep, maar ook voor het toewijzen van bonussen aan de manager van de basisgroep.

---

## Overzicht van de procedures voor het toewijzen van fondsen aan groepen

De procedures voor toewijzing van fondsen aan groepen in de boom kunnen variëren, afhankelijk van de groepsstructuur, de instellingen van de manager- en fiatteur-ID en de vraag of de manager lid is van de groep. De volgende stappen beschrijven de algemene procedures voor het toewijzen van fondsen en het berekenen van bonussen voor managers en hun groepen, van boven naar beneden in de boom.

Deze algemene procedures gaan uit van de volgende voorwaarden:

- Fiattering is vereist volgens de bedrijfsinstellingen van de regeling.
- De manager is altijd lid van de groep.
- De fiatteur is altijd de manager van de direct erboven liggende parentgroep in de boom.

Ga als volgt te werk om fondsen en bonussen aan groepen in de boom toe te wijzen:

### De hoogste groep financieren

De volgende twee stappen worden voor elke betaalperiode eenmalig uitgevoerd.

1. De fiatteur van de hoogste groep voert het proces Toewijzing bepalen uit.
2. De fiatteur van de hoogste groep financiert de hoogste groep op de pagina Financiering groepen toewijzen.

### Bonussen toewijzen aan de groepsmanager en childgroepen financieren

De volgende stappen worden herhaald voor elk volgend niveau van groepen in de boom.

1. De fiatteur voert het proces Bonussen berekenen uit voor de groep.  
Met dit proces wordt de pagina Bonustoewijzingen ingevuld.
2. De fiatteur van de groep fiatteert de bonus van de groepsmanager op de pagina Bonustoewijzingen.
  - a. Pas desgewenst de bonus aan.
  - b. Wijzig de bonusstatus in *Gefiatteerd*.
3. De groepsmanager ontvangt een melding van werkstroom dat de bonussen kunnen worden toegewezen aan direct rapporterende en subgroepen.
4. De groepsmanager maakt bonustoewijzingen en bonusaanbevelingen voor direct rapporterende op de pagina Bonustoewijzingen.
5. De fiatteur ontvangt een melding van werkstroom dat de bonussen voor de direct rapporterende van de groepsmanager kunnen worden gefiatteerd.
6. De fiatteur fiatteert de bonussen voor de direct rapporterende van de groepsmanager.
7. De manager wijst fondsen toe aan de childgroepen op de pagina Financiering groepen toewijzen.
8. De fiatteurs of de managers van de childgroepen ontvangen een melding van werkstroom.
  - Voor elke subgroep waarin de manager als groepslid is opgenomen (zoals in dit voorbeeld), krijgt de fiatteur een melding van werkstroom dat het proces Bonussen berekenen moet worden uitgevoerd voor de groep en dat vervolgens de bonus van de manager moet worden gefiatteerd. Aangezien we er in dit voorbeeld van uitgaan dat de groepsmanager de fiatteur van de subgroepen is, is de persoon die fondsen aan de subgroepen toewijst dezelfde als de persoon die deze melding van werkstroom ontvangt.
  - Voor elke subgroep waarin de manager niet als groepslid is opgenomen, krijgt de manager een melding van werkstroom dat het proces Bonussen berekenen moet worden uitgevoerd, de bonussen van de direct rapporterende moeten worden aanbevolen en de subgroepen moeten worden gefinancierd.
9. Herhaal stap 3 tot en met 8 voor elke groep, van boven naar beneden in de boom.

Bonussen worden automatisch ingediend voor uitbetaling of verdeling per groep wanneer alle bonussen in de groep de status *Gefiatteerd* (of *Geannuleerd*) hebben.

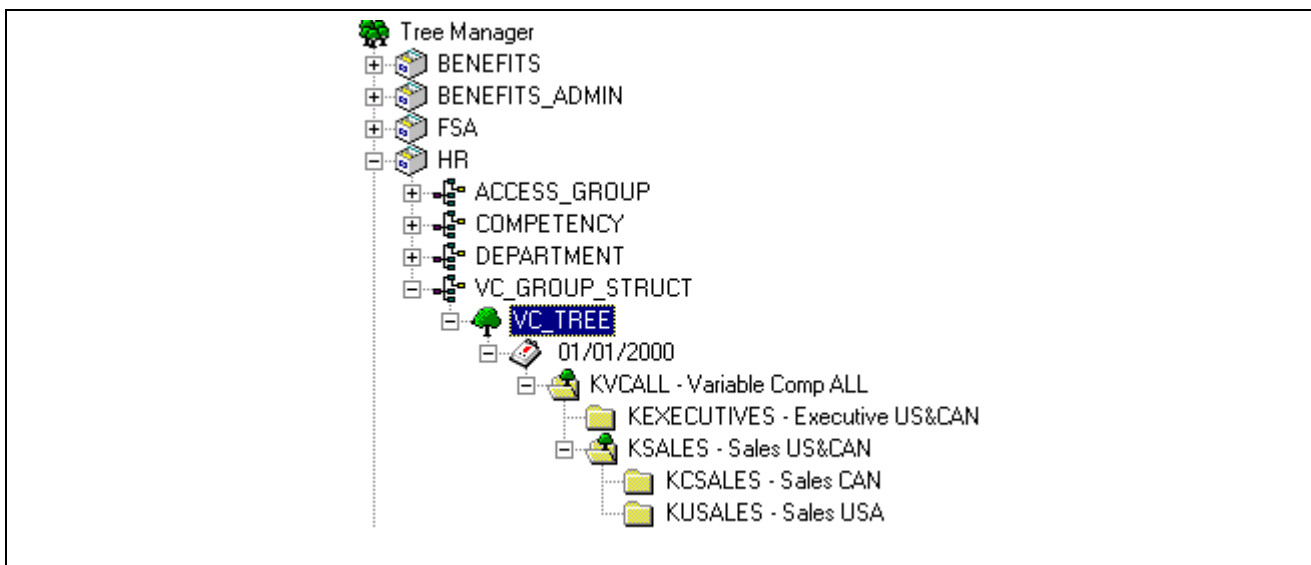
## Voorbeeld van het toewijzen van fondsen aan groepen

In de vorige sectie zijn de algemene procedures beschreven voor het toewijzen van fondsen en het berekenen van bonussen voor managers en hun groepen, van boven naar beneden in de boom. Deze sectie bevat een voorbeeldgroepsboom en een beschrijving van de procedures voor het verdelen van fondsen en het toewijzen van bonussen aan groepen in de boom.

### Voorbeeld van een groepsboom

Het volgende voorbeeld bevat een boom met de naam VC\_TREE.





Voorbeeld van een VB-boom

### Duplicaatleden verwijderen

Vanwege de manier waarop hiërarchische groepen zijn ingesteld, zullen de meeste werknemers lid zijn van meerdere groepen. Zo zal een lid van de groep Verkoop Canada, KCSALES, ook lid zijn van de groep Verkoop, KSALES, en dus ook van de hogere groep KVCALL. Tijdens het proces Gerechtigdheid/pro rata bepalen worden in de stap Duplicaten verwijderen werknemers uit alle tussenliggende niveaus verwijderd, zodat ze daarna alleen lid zijn van de laagste groep waartoe ze behoren. In deze groep van het laagste niveau wordt de bonus voor deze groep bepaald.

De volgende tabel bevat alle groepsleden in de voorbeeldboom, volgens de oorspronkelijke groepsdefinitie in Groepsaanmaak. Op elk niveau blijven de gecursiveerde leden lid van de groep en worden de niet-gecursiveerde leden verwijderd als duplicaten. In de tabel staan ook de namen van de fiatteur en de manager van elke groep.

Hoogste groep, niveau 0	Groepsleden en subgroepen op niveau 1	Groepsleden en subgroepen op niveau 2	Groepsleden
KVCALL Fiatteur KU0002 Manager KU0003			
	<i>KU0003</i>		
	<i>KU0007</i>		
	KC0002		
	KC0005		
	KC0013		

Hoogste groep, niveau 0	Groepsleden en subgroepen op niveau 1	Groepsleden en subgroepen op niveau 2	Groepsleden
	KC0008		
	KC0022		
	KC0027		
	KU0051		
	KU0064		
	KU0082		
	KEXECUTIVES Fiatteur KU0003 Manager KC0002		
		<i>KC0002</i>	
		<i>KC0005</i>	
	KSALES Fiatteur KU0003 Manager KC0013		
		<i>KC0013</i>	
		<i>KU0082</i>	
		KC0008	
		KC0022	
		KC0027	
		KU0051	

Hoogste groep, niveau 0	Groepsleden en subgroepen op niveau 1	Groepsleden en subgroepen op niveau 2	Groepsleden
		KU0064	
		KCSALES Fiatteur KC0013 Manager KC0008	
			<i>KC0008</i>
			<i>KC0022</i>
			<i>KC0027</i>
		KUSALES Fiatteur KC0013 Manager KC0008 (geen groepslid)	
			<i>KU0051</i>
			<i>KU0064</i>

### Managers en fiatteurs opgeven

Aangezien de fiatteurs in dit voorbeeld managers van een hoger niveau zijn, zijn ze geen lid van de groepen die ze fiatteren.

Managers zijn in het algemeen wel lid van de groep die ze leiden. In dit voorbeeld is de groep KUSALES een uitzondering, omdat deze wordt geleid door KC0008, die ook manager is van KCSALES. KC0008 is lid van KCSALES, maar niet van KUSALES.

In dit voorbeeld is de gebruiker-ID identiek aan de werknemer-ID.

### Stappen voor het toewijzen van fondsen

De VB-beheerder wijst eerst fondsen toe aan de totale regeling met behulp van de pagina Financiering regeling. Daarna verloopt het proces als volgt:

1. Financiering en beloning van de KVCALL-groepsleden:
  - a. Gebruiker KU0002 voert het proces Toewijzing bepalen uit, via de gelijknamige pagina.
  - b. Gebruiker KU0002 (fiatteur van KVCALL) wijst fondsen toe aan de hoogste groep, KVCALL. Hij gebruikt hiervoor de pagina Financiering groepen toewijzen - Financiering regeling.

- c. Gebruiker KU0002 voert het proces Bonussen berekenen uit voor KVCALL. Hij gebruikt hiervoor de pagina Bonussen berekenen per groep.
- d. Gebruiker KU0002 wijzigt en fiatteert de bonus voor KU0003, manager van KVCALL. Hij gebruikt hiervoor de pagina Bonustoewijzingen met groepen.  
De fiatting voor de manager moet altijd handmatig worden ingevoerd op de pagina Bonustoewijzingen met groepen.
- e. Gebruiker KU0003 (manager van KVCALL) wijzigt de bonussen voor zijn direct rapporteren (KU0007) en geeft deze de status Aanbevolen. Hiervoor wordt de pagina Bonustoewijzingen met groepen gebruikt.
- f. Gebruiker KU0002 (fiatteur van KVCALL) fiatteert de bonus voor KU0007.  
Fiatteer de bonus handmatig via de pagina Bonustoewijzingen met groepen of automatisch via het proces Bonussen fiatteren per groep.  
Wanneer de bonussen voor KVCALL zijn gefiatteerd, worden ze automatisch ingediend voor betaling of verdeling.

## 2. Financiering en beloning van de groepsleden van KEXECUTIVES en KSALES:

(De stappen f en g voor KSALES kunnen gelijktijdig met de stappen d en e voor KEXECUTIVES worden uitgevoerd.)

- a. Gebruiker KU0003 (manager van KVCALL) wijst fondsen toe aan KEXECUTIVES en KSALES. Hiervoor wordt de pagina Financiering groepen toewijzen gebruikt.
- b. Gebruiker KU0003 voert het proces Bonussen berekenen uit voor KEXECUTIVES en KSALES. Hiervoor wordt de pagina Bonussen berekenen per groep gebruikt.
- c. Gebruiker KU0003 wijzigt en fiatteert de bonussen voor KC0002 (manager van KEXECUTIVES) en KC0013 (manager van KSALES). Hiervoor wordt de pagina Bonustoewijzingen met groepen gebruikt.
- d. Gebruiker KC0002 (manager van KEXECUTIVES) wijzigt de bonussen voor zijn direct rapporteren (KU0005) en geeft deze de status Aanbevolen. Hiervoor wordt de pagina Bonustoewijzingen met groepen gebruikt.
- e. Gebruiker KU0003 (fiatteur van KEXECUTIVES) fiatteert de bonus voor KU0005.  
Fiatteer de bonussen handmatig via de pagina Bonustoewijzingen met groepen of automatisch via het proces Bonussen fiatteren per groep.  
Wanneer de bonussen voor KEXECUTIVES zijn gefiatteerd, worden ze automatisch ingediend voor betaling of verdeling.
- f. Gebruiker KC0013 (manager van KSALES) wijzigt de bonussen voor zijn direct rapporteren (KU0082) en geeft deze de status Aanbevolen. Hiervoor wordt de pagina Bonustoewijzingen met groepen gebruikt.
- g. Gebruiker KU0003 (fiatteur van KSALES) fiatteert de bonus voor KU0082.  
Fiatteer de bonus handmatig via de pagina Bonustoewijzingen met groepen of automatisch via het proces Bonussen fiatteren per groep.  
Wanneer de bonussen voor KSALES zijn gefiatteerd, worden ze automatisch ingediend voor betaling of verdeling.

## 3. Financiering en beloning van de groepsleden van KCSALES en KUSALES:

(De stappen f en g voor KUSALES kunnen gelijktijdig met de stappen d en e voor KCSALES worden uitgevoerd.)

- a. Gebruiker KC0013 (manager van KSALES en fiatteur van KCSALES en KUSALES) wijst fondsen toe aan KCSALES en KUSALES. Hiervoor wordt de pagina Financiering groepen toewijzen gebruikt.

- b. Gebruiker KC0013 voert het proces Bonussen berekenen uit voor KCSALES en KUSALES. Hiervoor wordt de pagina Bonussen berekenen per groep gebruikt.
- c. Gebruiker KC0013 wijzigt en fiatteert de bonussen voor KC0008 (manager van zowel KCSALES als KUSALES). Hiervoor wordt de pagina Bonustoewijzingen met groepen gebruikt.
- d. Gebruiker KC0008 (manager van KCSALES) wijzigt de bonussen voor haar direct rapporterende (KC0022 en KC0027) en stelt deze in op de status Aanbevolen. Zij gebruikt hiervoor de pagina Bonustoewijzingen met groepen.
- e. Gebruiker KC0013 (fiatteur van KCSALES) fiatteert de bonussen voor KC0022 en KC0027.  
Fiatteer de bonussen handmatig via de pagina Bonustoewijzingen met groepen of automatisch via het proces Bonussen fiatteer per groep.  
Wanneer de bonussen voor KCSALES zijn gefiatteerd, worden ze automatisch ingediend voor betaling of verdeling.
- f. Gebruiker KC0008 (manager van KUSALES) wijzigt de bonussen voor haar direct rapporterende (KU0051 en KU0064) en geeft deze de status Aanbevolen. Hiervoor wordt de pagina Bonustoewijzingen met groepen gebruikt.
- g. Gebruiker KC0013 (fiatteur van KUSALES) fiatteert de bonussen voor KU0051 en KU0064.  
Fiatteer de bonussen handmatig via de pagina Bonustoewijzingen met groepen of automatisch via het proces Bonussen fiatteer per groep.  
Wanneer de bonussen voor KUSALES zijn gefiatteerd, worden ze automatisch ingediend voor betaling of verdeling.

### Zie ook

Hoofdstuk 10, “Toewijzingen en bonussen berekenen,” pagina 119

---

## Fondsen toewijzen aan groepen

In deze sectie wordt beschreven hoe toegang wordt verkregen tot de pagina. Daarbij komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- financiering van de regeling verdelen over groepen;
- fondsen toewijzen voor de betaalperiode.

### Werken met toegang tot de pagina Financiering groepen toewijzen

De fiatteur van de hoogste groep in de boom moet eerst de pagina Financiering groepen toewijzen invullen, op de knop Financiering regeling klikken en vervolgens de regeling financieren vanuit de pagina Financiering regeling. Totdat de fiatteur de regeling op deze manier heeft gefinancierd, krijgt niemand anders toegang tot de pagina Financiering groepen toewijzen.

Op elk niveau van groepen in de boom is de toegang van de groepsmanager tot zijn of haar groep op deze pagina als volgt beperkt. Werkstroom stuurt een melding naar managers wanneer ze de pagina voor hun groepen kunnen openen.

- Als voor de regeling vereist is dat bonussen worden gefiatteerd, moet de bonusstatus van de manager op de pagina Bonustoewijzingen worden ingesteld op *Gefiatteerd*, tenzij de bonus al is ingediend.

- Als voor de regeling niet vereist is dat bonussen worden gefiatteerd en de manager lid is van de groep, moet de bonusstatus van de manager op de pagina Bonustoewijzingen worden ingesteld op *Gereed om in te dienen*, tenzij de bonus al is ingediend.
- Als voor de regeling geen fiattering van bonussen nodig is en de manager geen deel uitmaakt van de groep, gelden er geen beperkingen en kan de manager vrij toegang krijgen tot zijn of haar groep.

## Pagina's voor het toewijzen van fondsen aan groepen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Financiering groepen toewijzen	VC_GRP_ALLOC	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen berekenen, Financiering groepen toewijzen</i>	De financiering van de regeling verdelen over de groepen in de boom.
Financiering groepen toewijzen - Financiering regeling	VC_GRP_ALLOC_SEC	Klik op de knop Financiering regeling op de pagina Financiering groepen toewijzen.	Fondsen uit de algemene financiering van de regeling toewijzen aan een specifieke betaalperiode. Deze pagina wordt gebruikt door de persoon die de geautoriseerde fiatteur van de hoogste groep in de regeling is.
Rpt Toewijzingen financiering	RUNCTL_VC_REP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Rapporten variabele beloning, Fondsentoe wijzing</i>	Het rapport Toewijzingen financiering (VC006) uitvoeren.  Nadat u fondsen aan groepen hebt toegewezen, kunt u met het optionele rapport Toewijzingen financiering de verdeling van fondsen over alle groepen in de regeling controleren en evalueren. In het rapport staan alle overzichtgegevens op groepsniveau.

## Fondsen verdelen tussen groepen

Open de pagina Financiering groepen toewijzen.

Financiering groepen toewijzen

Regeling-ID: KCORP  
Periode-ID: Q1

Tree Plan - Corporate Compensation  
Groep-ID: KVCALL  
Variable Comp ALL

Links | Rechts  

- Variable Comp ALL
  - Executive US&CAN
    - Sales US&CAN
      - Sales CAN
        - Sales USA

Oorsp. toewijz.: 75000,00  
Saldo: 37000,00  
Reserves: 0,00

Aantal werknemers: 12

Groep(en) Zoeken | Alles weergeven Eerste 1 van 3 Laatste

Groep-ID: KEXECUTIVES Executive US&CAN  
Groep

Doelwaarde: 12376,00  
Berekende bonus: 11955,22

Manager

Doelwaarde: 10500,00  
Berekende bonus: 10143,00

Aantal werknemers: 2  
Oorsp. toewijz.: 22000,00  
Saldo: 12000,00  
Reserves: 0,00

Prestatiefactor

	PF	Weging	Netto pres.fact
Pres.fact. org.:	0,9900	40,00	0,3960
Prest.factr grp:	0,8500	20,00	0,1700
Pres.fact. ind.:	1,0000	40,00	0,4000
Gewogen netto prestatiefactor:	0,9660		

Bedrag:

De pagina Financiering groepen toewijzen

## Boomweergave gebruiken

Wanneer u deze pagina opent, is de boomweergave samengevouwen zodat alleen de basisnode zichtbaar is. U kunt nodes in de boom uit- of samenvouwen door op het nodepictogram te klikken. Als u een node in het rechterdeelvenster wilt laden, klikt u op de naam van de node. Deze node wordt boven aan de pagina geladen (de parentgroep) en de childgroepen onderaan. Binnen de boomweergave worden de groepsnamen waartoe u beveiligingstoegang hebt, weergegeven als koppelingen. De andere groepen worden weergegeven als passieve labels.

### Groep-ID

Hier wordt de ID weergegeven die u hebt ingevoerd om toegang te krijgen tot de pagina.

### Financiering regeling

Deze koppeling wordt weergegeven wanneer de geautoriseerde fiatteur van de hoogste groep de pagina opent via de hoogste groep-ID. De fiatteur klikt op deze koppeling om de pagina Financiering regeling te openen en het financieringsbedrag voor de betaalperiode in te vullen.

### Oorsp. toewijz.

(oorspronkelijke toewijzing)

Het totale financieringsbedrag voor de parentgroep (de groep-ID waarmee u de pagina hebt geopend) minus de gefiatteerde bonus voor de manager.

### Saldo

Het niet-toegewezen saldo van de oorspronkelijke toewijzing.

Het bedrag in dit veld wordt verlaagd wanneer de manager een positief fondsbedrag voor childgroepen invult in het veld Bedrag. Het bedrag wordt ook verlaagd tijdens de procedure voor het toewijzen van fondsen aan groepen, wanneer bonussen worden toegewezen en gefiatteerd voor groepsleden die direct aan de manager rapporteren.

### Reserves

Het financieringssaldo van vorige perioden dat nog beschikbaar is voor toewijzing aan de groep.

<b>Aantal werknemers</b>	Het totaal van werknemers in childgroepen en subgroepen van de (parent)groep-ID waarmee u de pagina hebt geopend. Als de manager lid van de groep is, wordt dit aantal met 1 verminderd.
<b>Groep-ID</b>	Selecteer het record van de childgroep waaraan u fondsen wilt toewijzen. De omschrijving van de groep wordt weergegeven.

## Groep

De velden Doelwaarde en Berekende bonus zijn van toepassing op de childgroep, met uitzondering van de groepsmanager indien deze lid is van de groep.

<b>Doelwaarde</b> (doelwaarde voor de groep)	De doelwaarde voor de childgroep, minus de doelwaarde voor de manager. Met het proces Toewijzing bepalen wordt de doelwaarde berekend. Voor regelingen met matrixdoelen is de doelwaarde de berekende uitbetaling aan alle werknemers van de groep, ervan uitgaande dat de bereikte doelen gelijk zijn aan de prestatiewaarde die is gekoppeld aan het doelprestatieniveau in de matrix.
<b>Berekende bonus</b> (berekende bonus voor de groep)	De doelwaarde voor de childgroep (minus de doelwaarde voor de manager) vermenigvuldigd met de nettoprestatiefactor. Voor regelingen met matrixdoelen bevat dit veld het totaal van de berekende uitbetalingen voor de werkelijk bereikte doelen.

## Manager

De velden Doelwaarde en Berekende bonus zijn van toepassing op de manager van de childgroep, indien deze lid is van de groep. Wanneer de manager deze pagina opent, is deze informatie niet zichtbaar.

<b>Doelwaarde</b> (doelwaarde voor de manager)	De doelwaarde voor de manager, zoals berekend met het proces Toewijzing bepalen.
<b>Berekende bonus</b> (berekende bonus voor de manager)	De doelwaarde voor de manager vermenigvuldigd met de nettoprestatiefactor.

## Prestatiefactor

Als het om een regeling met gewogen doelen gaat, bevat deze pagina prestatiefactorberekeningen op de niveaus organisatie, groep en individu. De prestatiefactoren van groep en organisatie zijn gebaseerd op de bereikte doelen die u op deze niveaus hebt ingevoerd. Er wordt uitgegaan van 100% bereikt op individueel niveau.

De PF-velden (prestatiefactorvelden) in deze sectie zijn van toepassing op de childgroep waarvan u de ID hebt geselecteerd.

Deze velden zijn verborgen als het om een regeling zonder doelen of met matrixdoelen gaat.

<b>PF</b> (prestatiefactor)	Deze kolom bevat de behaalde doelpercentages vermenigvuldigd met de gewogen percentages van de doelen op elk niveau.
<b>Weging</b>	Deze kolom bevat de doelwegingen van de regeling die u aan elk doelniveau hebt toegewezen op de pagina Definitie regeling.
<b>Gewogen netto prestatiefactor</b>	Deze kolom bevat de prestatiefactor, die wordt berekend door de twee andere kolommen met elkaar te vermenigvuldigen. Daardoor is de nettoprestatiefactor



	voor elk doelniveau het totaal van (behaalde doelpercentages x gewogen percentages van elk doel) x het doelgewicht van de regeling voor dit niveau.
<b>Pres.fact. org.</b> (prestatiefactor organisatie)	De berekening van de organisatie-PF van de childgroep.
<b>Prest.factr grp</b> (prestatiefactor groep)	De berekening van de groep-PF van de childgroep.
<b>Pres.fact. ind.</b> (individuele prestatiefactor)	De berekening van de individuele PF van de childgroep. Er wordt van uitgegaan dat de doelen voor 100% worden bereikt.
<b>Gewogen netto prestatiefactor</b>	De som van de nettoprestatiefactoren op alle drie de niveaus.
<b>Aantal werknemers</b>	Het aantal werknemers in de childgroep.
<b>Oorsp. toewijz.</b> (oorspronkelijke toewijzing)	Het totale bedrag dat u in het veld Bedrag invoert voor de financiering van de childgroep-ID voor de periode-ID.  De waarde blijft op 0 staan totdat het veld Bedrag is ingevuld.
<b>Saldo</b>	Het niet-toegewezen saldo van de oorspronkelijke toewijzing.  Het bedrag in dit veld wordt verminderd nadat u de bonus voor de manager of een ander lid (direct rapporterende) van de groep hebt toegewezen en gefiatteerd. Het bedrag in dit veld wordt ook gewijzigd als u de toewijzing aanpast door een positief of negatief fondsbedrag voor de childgroep in te voeren in het veld Bedrag.
<b>Reserves</b>	Het financieringssaldo van vorige perioden dat nog beschikbaar is voor toewijzing aan de childgroep.
<b>Bedrag</b>	Voer een positief of negatief financieringsbedrag in voor de childgroep, inclusief de manager. Bij het bepalen van dit bedrag moet u het volgende overwegen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welk bonusbedrag wilt u toewijzen aan degene die direct aan u rapporteert (de manager van de childgroep).</li> <li>• Welk bonusbedrag wilt u toewijzen aan degene die direct aan u rapporteert voor verdeling onder de groep en de childgroepen.</li> </ul> Het bedrag dat u invult, moet de som van deze twee bedragen zijn.  Voer een bedrag in dat gelijk aan, kleiner dan of groter dan het bedrag in het veld Berekende bonus is.  Als u een positief bedrag invult, worden de volgende velden automatisch bijgewerkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De waarde van de velden Oorsp. toewijz. en Saldo van de childgroep wordt verhoogd.</li> <li>• De waarde van het veld Saldo van de parentgroep wordt verlaagd.</li> </ul> U kunt geen bedrag invoeren dat groter is dan de som van de velden Saldo en Reserves van de parentgroep.  U kunt het veld Bedrag gebruiken om een toegewezen bedrag aan te passen. Als u bijvoorbeeld € 100.000 hebt toegewezen aan een groep en dit bedrag wilt verlagen met € 1000, voert u in het veld Bedrag -1000 in. Als u een negatief bedrag invult, worden de volgende velden bijgewerkt:

- De waarde van de velden Oorsp. toewijz. en Saldo van de childgroep wordt verlaagd.
- De waarde van het veld Saldo van de parentgroep wordt verhoogd.

Als u een negatief bedrag invoert dat het bedrag in het veld Saldo van de childgroep overschrijdt, worden de volgende velden bijgewerkt:

- Het bedrag in het veld Saldo van de childgroep wordt verlaagd tot 0.
- Het bedrag in het veld Oorsp. toewijz. van de childgroep wordt verlaagd met hetzelfde bedrag als het veld Saldo.
- Het resterende bedrag wordt afgetrokken van de reserves van de childgroep.
- De waarde van het veld Saldo van de parentgroep wordt verhoogd.

De reserves van de parentgroep worden niet gewijzigd als u een negatieve waarde invult in het veld Bedrag.

Als u de fondsen in het reservesaldo van de childgroep hebt verlaagd, kunt u dit niet meer ongedaan maken. Stel dat het saldo van de parentgroep 0 is en de oorspronkelijke toewijzing, het saldo en het reservesaldo van de childgroep respectievelijk 400, 400 en 300 zijn voordat u een bedrag invult. Als u nu -600 invult in het veld Bedrag, zijn zowel de oorspronkelijke toewijzing als het saldo van de childgroep 0. Het reservesaldo van de childgroep is 100 en het saldo van de parentgroep is 600. Als u daarna 600 invult in het veld Bedrag, zijn de oorspronkelijke toewijzing en het saldo van de childgroep 600 maar is het reservesaldo van de childgroep nog steeds 100.

## Fondsen toewijzen voor de betaalperiode

Open de pagina Financiering regeling.

**Financiering regeling**

<b>Financiering regeling</b>		<table> <tr> <td><b>Doelwaarde:</b></td> <td>111526.00</td> <td><b>Prestatiefactor</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berekende bonus:</b></td> <td>108560.32</td> <td><b>Pres.fact. ( 0.9900 * 40.00 %)</b></td> <td>0.3960</td> </tr> <tr> <td><b>Beschikbare fondsen:</b></td> <td>0.00</td> <td><b>org.:</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Oorsp. toewijz.:</b></td> <td>80000.00</td> <td><b>Prest.factr ( 0.8500 * 20.00 %)</b></td> <td>0.1700</td> </tr> <tr> <td><b>Saldo:</b></td> <td>37000.00</td> <td><b>grp:</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Reserves:</b></td> <td>0.00</td> <td><b>Pres.fact. ind.: ( 1.0000 * 40.00 %)</b></td> <td>0.400</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><b>Bedrag:</b></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </table>	<b>Doelwaarde:</b>	111526.00	<b>Prestatiefactor</b>	<b>Berekende bonus:</b>	108560.32	<b>Pres.fact. ( 0.9900 * 40.00 %)</b>	0.3960	<b>Beschikbare fondsen:</b>	0.00	<b>org.:</b>		<b>Oorsp. toewijz.:</b>	80000.00	<b>Prest.factr ( 0.8500 * 20.00 %)</b>	0.1700	<b>Saldo:</b>	37000.00	<b>grp:</b>		<b>Reserves:</b>	0.00	<b>Pres.fact. ind.: ( 1.0000 * 40.00 %)</b>	0.400			<b>Bedrag:</b>	<input type="text"/>
<b>Doelwaarde:</b>	111526.00	<b>Prestatiefactor</b>																											
<b>Berekende bonus:</b>	108560.32	<b>Pres.fact. ( 0.9900 * 40.00 %)</b>	0.3960																										
<b>Beschikbare fondsen:</b>	0.00	<b>org.:</b>																											
<b>Oorsp. toewijz.:</b>	80000.00	<b>Prest.factr ( 0.8500 * 20.00 %)</b>	0.1700																										
<b>Saldo:</b>	37000.00	<b>grp:</b>																											
<b>Reserves:</b>	0.00	<b>Pres.fact. ind.: ( 1.0000 * 40.00 %)</b>	0.400																										
		<b>Bedrag:</b>	<input type="text"/>																										

OK
Annuleren

De pagina Financiering groepen toewijzen - Financiering regeling

### Doelwaarde

Het totaal van de doelbonussen voor alle leden, inclusief managers, van de hoogste groep en van alle bijbehorende childgroepen.

Bij geldelijke regelingen wordt de waarde uitgedrukt in de valuta van de regeling. Bij niet-geldelijke regelingen en aandelenplannen wordt de waarde uitgedrukt in eenheden.

<b>Berekende bonus</b>	Het totaal van de berekende bonussen voor alle leden van de hoogste groep. Op deze pagina verwijst de berekende bonus naar de doelwaarde vermenigvuldigd met de totale (netto) prestatiefactor.
<b>Beschikbare fondsen</b>	<p>Het financieringsbedrag dat overblijft voor verdeling en dat niet is toegewezen aan bonussen. Dit bedrag is gelijk aan het bedrag in het veld Beschikbare fondsen op de pagina Financiering regeling in de component Financiering regeling.</p> <p>Het bedrag van de beschikbare fondsen is het maximumbedrag dat de fiatteur in het veld Bedrag kan invoeren.</p>
<b>Oorsp. toewijz.</b> (oorspronkelijke toewijzing)	<p>Het bedrag dat u in het veld Bedrag invult om de regeling voor deze periode-ID te financieren. Totdat u een bedrag invult, is de oorspronkelijke toewijzing 0.</p> <p>Het getoonde bedrag wordt verhoogd als u extra fondsen toevoegt aan het veld Bedrag.</p>
<b>Saldo</b>	<p>Het niet-toegewezen saldo van de oorspronkelijke financiering.</p> <p>Het bedrag in dit veld wordt verhoogd of verlaagd naarmate u bonussen verdeelt over personen, fondsen verdeelt over childgroepen of fondsen toevoegt in het veld Bedrag.</p>
<b>Reserves</b>	Het financieringssaldo van vorige perioden dat nog beschikbaar is voor toewijzing aan de regeling.
<b>Prestatiefactor</b>	
<b>Pres.fact. org.</b> (prestatiefactor organisatie)	De organisatie-PF van de hoogste groep.
<b>Prest.factr grp</b> (prestatiefactor groep)	De groep-PF van de hoogste groep.
<b>Pres.fact. ind.</b> (individuele prestatiefactor)	De individuele PF van de hoogste groep.
<b>Bedrag</b>	<p>Vul het financieringsbedrag voor de regeling voor deze betaalperiode in.</p> <p>Als u het financieringsbedrag wilt wijzigen, vult u in dit veld een positief bedrag in om de financiering te verhogen of een negatief bedrag om de financiering te verlagen.</p>



# HOOFDSTUK 10

## Toewijzingen en bonussen berekenen

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van bonustoewijzingen en -berekeningen. Daarbij komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- toewijzingen bepalen;
- bonussen berekenen;
- bonustoewijzingen bekijken en aanpassen;
- rapporteren over bonusberekeningen.

---

### Werken met bonusberekeningen

In deze sectie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- berekeningsprocessen;
- termen en definities.

#### Berekeningsprocessen

Voor de berekening van de toewijzingen en bonussen voor variabele beloningen (VB) worden de pagina Bonustoewijzingen en de volgende processen gebruikt:

- In het Applicatie-engineproces VB - toewijzing bepalen (V\_DET\_ALLOC) worden bonussen berekend.  
Zo berekent u ook de prestatiefactor voor de organisatie- en groepsdoelen als u gewogen doelen gebruikt als bedrijfsinstelling voor de regeling.
- Met het Applicatie-engineproces Bonussen berekenen (VC\_CALWRD en VC\_CALWRD\_WG) berekent u zowel de geldelijke als de niet-geldelijke VB-bonussen, inclusief aandelen, door de passende factoren voor pro rata, prestatie en correctie toe te passen op de doelbonus.
- Met het proces Bonussen berekenen plaatst u de gegevens op de pagina Bonustoewijzingen, waar u de bonussen kunt bekijken en handmatig kunt aanpassen.

Op deze pagina stelt u ook de bonusstatus in, die bepaalt wanneer bonussen moeten worden ingediend voor uitbetaling.

De processen VB - toewijzing bepalen en Bonussen berekenen moet u niet voor ad hoc-regelingen gebruiken. In plaats daarvan gaat u direct naar de pagina Bonustoewijzingen, waar u de ad hoc-bonussen voor elke regelingsdeelnemer handmatig invult.

#### Berekeningsprocessen zonder financiering aan groepen

Ga als volgt te werk om bonussen te berekenen zonder toewijzing van financiering aan groepen:

1. Vul de bereikte gewogen doelen van groep en organisatie in (indien van toepassing).
2. Voer het proces VB - toewijzing bepalen uit.
3. Vul de individuele bereikte gewogen doelen in (indien van toepassing).
4. Voer het proces Bonussen berekenen uit.
5. Controleer en wijzig indien nodig de bonus op de pagina Bonustoewijzingen.
6. Wijzig de bonusstatus op de pagina Bonustoewijzingen wanneer de bonus klaar is voor fiatting of indiening.

## Berekeningsprocessen met financiering aan groepen

Als voor de regeling gebruik wordt gemaakt van groepen en financiering, wijst u financiering aan groepen in de boomstructuur toe via de pagina Financiering groepen toewijzen. Op elk niveau in de structuur moet de bonus van de manager worden toegewezen en gefiatteerd voordat de groep wordt gefinancierd. Managers en fiatteurs van elke groep gebruiken het proces Bonussen berekenen, de pagina Bonustoewijzingen, het proces Bonussen fiatting (indien van toepassing) en de pagina Financiering groepen toewijzen voordat de managers van het volgende lagere niveau hun groepen kunnen financieren.

## Termen en definities

<b>Betaalformule</b>	Formules waarmee de doel-, minimum- en maximumbetalingen volgens de regeling worden berekend. U kunt betaalformules definiëren op de pagina Betaalformule.
<b>Doelbetaalformule</b>	De betaalformule waarmee in het proces VB - toewijzing bepalen de doelbonus wordt berekend. Afhankelijk van de definitie van de regeling kunt u formules voor doelbetalingen aan regelingsdeelnemers toewijzen op individueel niveau of groepsniveau, of via het doelbetaalschema van de matrix.
<b>Minimumbetaalformule</b>	De formule waarmee in het proces Bonussen berekenen de minimumbonus wordt bepaald die de regelingsdeelnemer volgens de regeling moet ontvangen. U kunt formules voor minimumbetalingen desgewenst toewijzen op regelings- of groepsniveau.
<b>Maximumbetaalformule</b>	De formule waarmee in het proces Bonussen berekenen de maximumbonus wordt bepaald die de regelingsdeelnemer volgens de regeling kan ontvangen. U kunt formules voor maximumbetalingen desgewenst toewijzen op regelings- of groepsniveau.
<b>Pro rata-factor</b>	Een factor die wordt berekend in het proces VB - gerechtigdheid. Deze factor is gebaseerd op de duur van de deelname van een werknemer aan de regeling in de betaalperiode. In het proces Bonussen berekenen wordt de doelbonus van de regelingsdeelnemer vermenigvuldigd met de pro rata-factor wanneer de berekende bonus wordt berekend.
<b>Correctiefactor</b>	Een factor die voor gefinancierde regelingen wordt berekend en toegepast in het proces Bonussen berekenen, zodat elke individuele bonus in dezelfde mate wordt aangepast als er onvoldoende fondsen zijn om de berekende bonussen uit te betalen.

<b>Prestatiefactor</b>	<p>De factor die in het proces Bonussen berekenen wordt gebruikt bij de aanpassing van de bereikte gewogen doelen.</p> <p>De prestatiefactor voor een bepaald doel is het behaalde percentage vermenigvuldigd met het gewogen percentage van het doel en met het gewogen percentage van het niveau.</p>
<b>Doelbonus</b>	<p>De bonus die wordt verstrekt bij 100% voltooiing van alle toepasselijke doelen, inclusief organisatiedoelen, groepsdoelen en individuele doelen.</p> <p>De doelbonus wordt berekend in het proces VB - toewijzing bepalen en bestaat uit de berekende waarde van de doelbetaalformule zonder dat er een pro rata-factor, prestatiefactor of correctiefactor is toegepast. De doelbonus wordt in het proces Bonussen berekenen gebruikt om de berekende bonus te berekenen.</p> <p>De doelbonus wordt op de pagina Bonustoewijzingen aangeduid als Doelwaarde.</p>
<b>Minimumbonus</b>	<p>De berekende waarde van de minimumbetaalformule die aan de regeling of groep is toegewezen, zonder dat er een pro rata-factor, prestatiefactor of correctiefactor is toegepast. De minimumbonus wordt berekend in het proces VB - toewijzing bepalen.</p>
<b>Maximumbonus</b>	<p>De berekende waarde van de maximumbetaalformule die aan de regeling of groep is toegewezen, zonder dat er een pro rata-factor, prestatiefactor of correctiefactor is toegepast.</p> <p>De maximumbonus wordt berekend in het proces VB - toewijzing bepalen.</p>
<b>Doelwaarde</b>	<p>De waarde van de doelbonus, uitgedrukt in de valuta van de variabele-beloningsregeling of, voor niet-geldelijke regelingen, in eenheden.</p> <p>Deze waarde wordt berekend in het proces VB - toewijzing bepalen en ingevoerd in het veld Doelwaarde op de pagina Bonustoewijzingen.</p>
<b>Berekende bonus</b>	<p>De doelbonus vermenigvuldigd met de prestatiefactor (als het om een regeling met gewogen doelen gaat) en de pro rata-factor (als de regeling pro rata is) en indien nodig aangepast aan de minimum- of maximumbonus.</p> <p>De berekende bonus wordt berekend in het proces Bonussen berekenen en ingevoerd in het veld Berekende bonus op de pagina Bonustoewijzingen.</p>
<b>Gecorrigeerde bonus</b>	<p>De berekende bonus vermenigvuldigd met de correctiefactor.</p> <p>De gecorrigeerde bonus wordt berekend in het proces Bonussen berekenen en ingevoerd in de velden Gecorrigeerde bonus en Werkelijke bonus op de pagina Bonustoewijzingen.</p>
<b>Werkelijke bonus</b>	<p>De gecorrigeerde bonus die op de pagina Bonustoewijzingen is gewijzigd door middel van handmatige aanpassing of een overdrachtsbedrag.</p> <p>Als u de gecorrigeerde bonus niet hebt gewijzigd, is de werkelijke bonus gelijk aan de gecorrigeerde bonus. Na fiatting is de werkelijke bonus het bedrag in valuta of eenheden dat is gefiatteerd voor uitbetaling of verdeling.</p>
<b>Bonuswaarde</b>	<p>De waarde van de werkelijke bonus, uitgedrukt in de valuta van de variabele-beloningsregeling.</p> <p>In het proces Bonussen berekenen worden de waardering-ID en afrondingsregels toegepast om de geldelijke bonuswaarde van niet-geldelijke eenheden te berekenen.</p>

---

## Toewijzingen bepalen

In deze sectie wordt het proces VB - toewijzing bepalen uitgelegd en wordt besproken hoe u het proces uitvoert.

### Werken met het proces VB - toewijzing bepalen

Voer het proces VB - toewijzing bepalen uit voordat u het proces Bonussen berekenen uitvoert. De gegevens die in het proces VB - toewijzing bepalen worden berekend, worden gebruikt voor het berekenen van bonussen en van financieringstoeuwijzingen aan groepen, en bij het plannen van doelbonussen voor het rapport Totale beloning.

#### Toewijzingen bepalen voor variabele beloningen

Als u het proces VB - toewijzing bepalen uitvoert vanuit het VB-menu, worden de volgende gegevens berekend:

- De doelbonus voor elke regelingsdeelnemer, zonder enige correctie voor pro rata, prestatie of financiering.
- De minimum- en maximumbonussen voor elke regelingsdeelnemer, indien opgegeven in de regeling, zonder enige correctie voor pro rata, prestatie of financiering.
- Het behaalde percentage van de organisatie, als het om een regeling met gewogen organisatiedoelen gaat.
- Het behaalde percentage van elke groep, als het om een regeling met groepen en gewogen groepsdoelen gaat.
- De som van doelbonussen voor elke groep in de regeling, als het om een regeling met groepen gaat.

Als het om een regeling met financiering gaat, worden deze betalingen ingevuld op de pagina Financiering groepen toewijzen.

- De som van minimumbonussen (indien opgegeven in de regeling) voor elke groep in de regeling, als het om een regeling met groepen gaat.
- De som van maximumbonussen (indien opgegeven in de regeling) voor elke groep in de regeling, als het om een regeling met groepen gaat.

#### Toewijzingen bepalen voor het rapport Totale beloning

In het extractieproces Totale beloning van Human Resources wordt het proces VB - toewijzing bepalen gebruikt wanneer u VB-gegevens extraheert naar het data warehouse voor Totale beloning. Als het proces VB - toewijzing bepalen wordt uitgevoerd vanuit het rapportextractieproces Totale beloning, gebeurt het volgende:

- De toepasbare periode-ID's VB worden bepaald voor het datumbereik dat is opgegeven op de runbesturingspagina van het extractieproces Totale beloning.
- Alle werkelijke bonussen voor de VB-regelingsdeelnemers die in de regeling-ID Totale beloning en de tijdsperiode vallen, worden verzameld.
- Indien opgegeven op de runbesturingspagina voor extractie Totale beloning, worden de doelbonussen berekend als er geen werkelijke bonus bestaat voor de VB-regelingsdeelnemers die in de regeling-ID Totale beloning en de tijdsperiode vallen.
- Bonussen die geen aandelen zijn en niet-geldelijk zijn, worden gewaardeerd met de waardering-ID die in de VB-regelingsdefinitie is vastgelegd.

---

**Opmerking.** In de extractie Totale beloning van het bedrijfsproces Variabele beloning worden geen gegevens geëxtraheerd voor aandelenplannen.

---



## Zie ook

Hoofdstuk 9, “Variabele-beloningsregelingen en groepen financieren,” Werken met financiering aan groepen toewijzen, pagina 104

*Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise Human Resources 9.0: Totale beloning rapporteren*

## Pagina voor het bepalen van toewijzingen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Toewijzing bepalen	RUNCTL_VC_DET_ALL	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen berekenen, Toewijzing bepalen</i>	Het proces VB - toewijzing bepalen uitvoeren om de VB-betalingen van 100% en de prestatiefactoren voor de organisatie- en groepsdoelen te berekenen.

## Het proces VB - toewijzing bepalen uitvoeren

Open de pagina Toewijzing bepalen.

De pagina Toewijzing bepalen

### Soort koers

Selecteer het soort wisselkoers dat u wilt gebruiken voor het converteren van doelbonussen naar de valuta van de regeling.

Geldige waarden zijn *COMM* (commerciële koers), *FINAN* (financiële koers), *FLOAT* (zwevende koers), *FMKT* (vrije marktkoers), *OFFIC* (officiële koers) en *SPOT* (locomarktkoers).

## Bonussen berekenen

In het proces Bonussen berekenen worden zowel geldelijke als niet-geldelijke VB-bonussen berekend, inclusief aandelen. De resultaten van de berekeningen worden ingevuld op de pagina Bonustoewijzingen. De bonusberekening kan eenvoudig of complex zijn, afhankelijk van de bedrijfsinstellingen voor de regeling.

## Waarden die worden gebruikt in het proces Bonussen berekenen

In het proces Bonussen berekenen worden de volgende waarden gebruikt:

- de doel-, minimum- en maximumwaarden die zijn berekend in het proces VB - toewijzing bepalen;
- de prestatiefactoren voor groep en organisatie die zijn berekend in het proces VB - toewijzing bepalen;
- de pro rata-factor die is berekend in het proces VB - gerechtigdheid;
- de financieringsbedragen die zijn ingevuld op de pagina's Financiering regeling en Financiering groepen toewijzen.

## Berekeningen in het proces Bonussen berekenen

In het proces Bonussen berekenen vinden de volgende berekeningen plaats:

- In geval van een regeling met gewogen doelen wordt de prestatiefactor bepaald.
- Indien van toepassing wordt de individuele prestatiefactor berekend.
- De prestatiefactoren van alle doelniveaus worden opgeteld om de prestatiefactor voor de bonusberekening te bepalen.

Vervolgens worden de volgende bewerkingen uitgevoerd:

1. Een van de volgende formules wordt berekend:

Bedrijfsinstellingen	Formule
Geen pro rata of doelen	Doelwaarde
Pro rata	Doelwaarde x pro rata-factor
Gewogen doelen	Doelwaarde x prestatiefactor
Gewogen doelen en pro rata	Doelwaarde x pro rata-factor x prestatiefactor
Matrixdoelen	Waarde van de betaling uit het betaalschema
Matrixdoelen en pro rata	Waarde van de betaling uit het betaalschema x pro rata-factor

2. De berekende bonus wordt berekend door de berekende waarde uit de vorige stap te vergelijken met de maximum- en minimumbonus, indien deze in de regeling zijn opgegeven.
  - Als het om een regeling met pro rata gaat en de pro rata-factor van een groepslid kleiner dan 1 is, wordt deze stap niet uitgevoerd.
  - Als de bonus groter is dan het maximum, wordt de berekende bonus op het maximumbedrag gesteld.
  - Als de bonus kleiner is dan het minimum, wordt de berekende bonus op het minimumbedrag gesteld.
3. Indien van toepassing worden de beschikbare fondsen voor gefinancierde regelingen berekend en wordt de correctiefactor bepaald.
4. De gecorrigeerde bonus wordt berekend door toepassing van de correctiefactor op de berekende bonus.

5. Het vervolg is afhankelijk van het soort regeling:

- Geldelijke regelingen: het bonusbedrag en de bonuswaarde worden berekend door toepassing van de VB-afrondingsregel op de gecorrigeerde bonus.
- Niet-geldelijke regelingen: de gecorrigeerde bonus wordt opgeslagen als bonuseenheid. De bonuswaarde wordt berekend door toepassing van waardering en VB-afrondingsregels op de bonuseenheid.
- Aandelenplannen: de bonuseenheid wordt berekend door toepassing van de afrondingsregels voor aandelen. Vervolgens wordt de bonuswaarde berekend door toepassing van waardering en VB-afrondingsregels op de bonuseenheid.

6. De bonustabel wordt bijgewerkt en de bonusstatus wordt ingesteld op Eerste berekening.

De pagina Bonustoewijzingen wordt ingevuld vanuit de bonustabel. U kunt de bonussen op de pagina Bonustoewijzingen wijzigen en fiatteren.

---

**Opmerking.** Als het om een regeling met groepsfinanciering gaat, moeten managers de bonussen voor hun direct rapporterende berekenen en moet de fiatteur deze fiatteren, voordat er fondsen kunnen worden toegewezen aan childgroepen.

---

## Zie ook

Hoofdstuk 9, “Variabele-beloningsregelingen en groepen financieren,” Werken met financiering aan groepen toewijzen, pagina 104

## Pagina's voor het berekenen van bonussen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Bonussen berek. per regeling	RUNCTL_VC_CALWRD_P	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen berekenen, Berekenen per regeling</i>	Het proces Bonussen berekenen uitvoeren voor regelingen zonder groepen. In dit proces worden bonussen berekend en worden de berekeningsgegevens ingevuld op de pagina Bonustoewijzingen.  Selecteer een regeling-ID en betaalperiode.
Bonussen berekenen per groep	RUNCTL_VC_CALWRD_G	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen berekenen, Berekenen per groep</i>	Het proces Bonussen berekenen uitvoeren voor geselecteerde groepen binnen regelingen die worden beheerd met groepen. In dit proces worden bonussen berekend en worden de berekeningsgegevens ingevuld op de pagina Bonustoewijzingen.  Selecteer een regeling-ID, een betaalperiode en een groep-ID.

## Bonustoewijzingen bekijken en aanpassen

In deze sectie wordt aandacht besteed aan het begrip bonusstatus en de pagina's voor het toewijzen van bonussen. Daarnaast worden de volgende onderwerpen besproken:

- bonussen voor regelingen zonder groepen bekijken en aanpassen;
- bonussen voor regelingen met groepen bekijken en aanpassen;
- de pagina Bonustoewijzingen gebruiken voor ad hoc-bonussen.

### Werken met de bonusstatus

Statuscodes worden gebruikt om bonussen te volgen vanaf de toewijzing totdat ze worden ingediend voor betaling en verdeling. Als uw organisatie werkt met North American Payroll, Salarissen (GBL) of Aandelen en opties, kunt u met behulp van de statuscodes de bonussen volgen tot de uiteindelijke betaling of verdeling.

De bonussen worden in de volgende twee velden op de pagina's voor bonustoewijzingen bijgehouden:

**Status bonus** Hier ziet u de status van een individuele bonus binnen een regeling of groep.

**Status groep** Hier ziet u de status van alle bonussen binnen de regeling of groep. Alle statuscodes van groepsbonussen worden ingevuld.

### Definities van statuscodes voor individuele bonussen en groepsbonussen

De volgende tabel bevat definities van statuscodes voor bonussen en geeft de verschillen aan tussen de twee niveaus voor het bijhouden van bonussen (per persoon en per groep):

Status	Status bonus (individueel)	Status groep
A (gefiatteerd)	<p>Als u Bonussen fiatteert als bedrijfsinstelling voor de regeling hebt gekozen en het proces Bonussen fiatteert uitvoert, wordt de status <i>Gefiatteerd</i> automatisch ingevuld voor elke gefiatteerde bonus.</p> <p>Als u bonussen handmatig fiatteert, vult de aangewezen fiatteur de status <i>Gefiatteerd</i> in om bonussen te fiatteert.</p>	Geen
C (geannuleerd)	Selecteer deze status om aan te geven dat u deze bonus niet wilt toekennen. <i>Geannuleerd</i> is een eindstatus. De processen voor fiatting en indiening worden hierdoor niet gehinderd.	Geen

Status	Status bonus (individueel)	Status groep
D (gereed om in te dienen)	Als u Bonussen fiatteren niet als bedrijfsinstelling voor regelingen kiest, selecteert u deze status om aan te geven dat de bonus voltooid is en klaar voor betaling/verdeling.	Deze status wordt ingevuld wanneer alle bonussen in de periode voor de regeling of groep klaar zijn voor indiening voor betaling of aandelenverdeling.
E (fout)	Deze status wordt voor de bonus ingevuld indien North American Payroll, Salarissen (GBL) of Aandelen en opties niet verder kan met de betaling of verdeling vanwege een fout in de individuele bonus.	(correcties vereist)  Dezelfde definitie als voor individuele bonusstatus.
I (eerste berekening)	In het proces Bonussen berekenen wordt deze status ingevuld wanneer de pagina Bonustoewijzingen voor het eerst wordt ingevuld met berekende bonusgegevens.	Dezelfde definitie als voor individuele bonusstatus.
J (afgewezen)	Deze status wordt ingevuld als in North American Payroll, Salarissen (GBL) of Aandelen en opties alle bonussen voor de hele regeling of groep worden afgewezen vanwege een fout op het niveau van de regeling of groep.	Dezelfde definitie als voor individuele bonusstatus.
P (betaald/toegewezen)	Deze status wordt ingevuld als de betaling of verdeling via North American Payroll, Salarissen (GBL) of Aandelen en opties is gelukt.	Dezelfde definitie als voor individuele bonusstatus.
R (aanbevolen)	Als u Bonussen fiatteren als bedrijfsregel voor de regeling kiest, geeft u elke bonus de status <i>Aanbevolen</i> wanneer deze klaar is voor fiattering.	Geen
S (ingediend)	Deze status wordt ingevuld wanneer bonussen worden gepubliceerd voor betaling of verdeling.	Dezelfde definitie als voor individuele bonusstatus.

### Statuscodes voor individuele bonussen en groepsbonussen toepassen

De volgende tabel bevat de stappen in het bonusproces en de status op elk niveau voor regelingen die werken met het proces Bonussen fiatteren en regelingen die dat niet doen.

---

**Opmerking.** In deze tabel verwijst 'Salarissen' naar North American Payroll en Salarissen (GBL).

---

<b>Procedure voor aanpassen status</b>	<b>Flattering status individuele bonus</b>	<b>Geen flattering status individuele bonus</b>	<b>Flattering status groep</b>	<b>Geen flattering status groep</b>
Bonussen berekenen	Eerste berekening	Eerste berekening	Eerste berekening	Eerste berekening
Bonustoewijzingen	Aanbevolen of Geannuleerd	Gereed om in te dienen of Geannuleerd	Gereed om in te dienen	Gereed om in te dienen
Bonussen flatteren	Geflatteerd	N.v.t.	Gereed om in te dienen	N.v.t.
Publiceren naar Salarissen, Aandelen en opties of plat bestand	Ingediend	Ingediend	Ingediend	Ingediend
Inschrijven voor Salarissen of Aandelen en opties (Fout)	Fout	Fout	Correcties vereist	Correcties vereist
Inschrijven voor Salarissen of Aandelen en opties (Afgewezen)	Afgewezen	Afgewezen	Afgewezen	Afgewezen
Inschrijven voor Salarissen of Aandelen en opties (Betaald/toegewezen)	Betaald/toegewezen	Betaald/toegewezen	Betaald/toegewezen	Betaald/toegewezen

## Werken met de pagina's voor bonustoewijzingen

Gebruik na het proces Bonussen berekenen de pagina Bonustoewijzingen of Bonustoewijzingen met groepen om de volgende taken uit te voeren:

- Bonussen controleren, aanpassen en voltooien voordat ze automatisch worden ingediend voor betaling of verdeling.

Als de regeling gefinancierd is, worden de beschikbare fondsen of het financieringssaldo bijgewerkt naarmate u de individuele bonussen wijzigt.

- Overdrachtssaldi en garanties beheren, als deze deel uitmaken van de regeling.
- De status van elke bonus en de bonusstatus van de hele groep of regeling controleren.

## Enkele mogelijke wijzigingen voor individuele bonussen

Hier volgen enkele wijzigingen die u op deze pagina's in individuele bonussen kunt aanbrengen:

- de inkomstencode wijzigen;
- het overdrachtssaldo van de werknemer wijzigen, als u Bonusoverdracht hebt geselecteerd op de pagina Bedrijfsinstellingen regeling;
- de werkelijke, berekende bonus vervangen door het gegarandeerde bedrag, als u een garantie hebt ingevuld op de pagina Individuele betaling;
- de bonus aanpassen met een percentage dat u invult in het veld Wijzigingspercentage op deze pagina;
- een bonusbedrag naar eigen keuze invullen in het veld Werkelijke bonus.

## Bonusstatus invoeren

Als u tevreden bent met het bonusbedrag, vult u in het veld Status bonus een van de volgende waarden in:

- Als u op de pagina Bedrijfsinstellingen regeling Bonussen fiatleren niet hebt geselecteerd, selecteert u de status *Gereed om in te dienen*.
- Als u op de pagina Bedrijfsinstellingen regeling Bonussen fiatleren wel hebt geselecteerd, selecteert u de status *Aanbevolen*.

De fiatteur wijzigt de status in *Gefiatteerd*, handmatig of via het proces Bonussen fiatleren.

De waarde in het veld Status groep wordt gewijzigd in *Gereed om in te dienen* wanneer alle bonussen voor de regeling-ID en betaalperiode de status *Geannuleerd*, *Gereed om in te dienen* of *Gefiatteerd* hebben. Wanneer de groepsstatus *Gereed om in te dienen* is, worden de bonussen gepubliceerd voor betaling of verdeling.

## Toegangsbeperkingen

Op elk niveau van groepen in de boom is de toegang van de groepsmanager tot zijn of haar groep op deze pagina als volgt beperkt:

- Als voor de regeling vereist is dat bonussen worden gefiatteerd, moet de bonusstatus van de manager worden ingesteld op *Gefiatteerd*, tenzij de bonus al is ingediend.
- Als voor de regeling niet vereist is dat bonussen worden gefiatteerd en de manager lid is van de groep, moet de bonusstatus van de manager worden ingesteld op *Gereed om in te dienen*, tenzij de bonus al is ingediend.
- Als voor de regeling geen fiatlering van bonussen nodig is en de manager geen deel uitmaakt van de groep, gelden er geen beperkingen en kan de manager vrij toegang krijgen tot zijn of haar groep.

Werkstroom stuurt een melding naar managers wanneer ze de pagina voor hun groepen kunnen openen.

## Pagina's voor het toewijzen van bonussen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Bonustoewijzingen	VC_AWD_ALLOC	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen doorvoeren, Bonussen toewijz. per regeling</i>	De bonussen bekijken en wijzigen die zijn berekend in het proces Bonustoewijzingen of bonussen voor ad hoc-regelingen invoeren. U kunt op deze pagina ook de bonusstatus van individuele bonussen bekijken en wijzigen.
Bonustoewijzingen met groepen	VC_AWD_ALLOC_WG	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen doorvoeren, Bonussen toewijzen per groep</i>	De bonussen bekijken en wijzigen die in het proces Bonustoewijzingen zijn berekend voor groepsleden. U kunt op deze pagina ook de bonusstatus van individuele bonussen bekijken en wijzigen.  Gebruik deze pagina als u de regeling met groepen beheert. Als het om een regeling zonder groepen gaat, worden de bonusgegevens op de pagina Bonustoewijzingen ingevuld.






## Bonussen voor regelingen zonder groepen bekijken en aanpassen

Open de pagina Bonustoewijzingen.








**Bonustoewijzingen**

**Regeling-ID:** HXVC07      VC Ad Hoc Spot Cash Award  
**Periode-ID:** 1999      **Einddatum:** 31-12-1999  
**Financiering regeling:** 2000,00      **Beschikbaar:** 1850,00      **Status groep:** Eerste berekening

**Naam:**    
**Werkn.ID:**  1 tot en met 14 van 14     **Zoeken**

**Sorteren op**  
☒ **Werknemer-ID**  
☐ **Naam**

**Bonus werknemer**      [Zoeken](#) | [Alles weergeven](#)      Eerste  1 van 14  Laatste

**Werknemer-ID:** HXSSADM02      Shelley Flinstone      **Arbeidsrelatie:** 0  
**Status:** Handmatig  
**Inkomstencode:** AWA  Award -- Cash      **Bonusdatum:** 31-12-1999   
**\*Status bonus:**   Eerste berekening  
Handmatig  
**Werkelijke bonus:**  150,00  
**Bonuswaarde:** 150,00      USD

De pagina Bonustoewijzingen (1 van 2)

**▼ Bonusdetails**

**Doelwaarde:**      **Factor pro rata:**  
**Berekende bonus:**      **Prestatiefactor organisatie:**  
**Correctiefactor:**      **Prestatiefactor groep:**  
**Gecorrigeerde bonus:**      **Prestatiefactor individueel:**

De pagina Bonustoewijzingen (2 van 2)

**Opmerking.** Afhankelijk van de bedrijfsinstellingen die u voor de regeling hebt gedefinieerd, bevat deze sectie steeds andere velden.

<b>Einddatum</b>	De einddatum die u hebt gedefinieerd in de tabel Betaalperioden voor de ingevulde periode-ID.
<b>Naar Salarissen</b>	Dit veld wordt ingevuld wanneer de bonussen naar Salarissen of Aandelen en opties worden gepubliceerd.
<b>Financiering regeling</b>	Voor gefinancierde regelingen wordt hier de som ingevuld van alle financieringsbedragen voor de regeling die u hebt ingevuld op de pagina Financiering plan en die dateren van vóór de einddatum van de betaalperiode.  Dit veld verschijnt niet op de pagina als de regeling niet gefinancierd is of als u fondsen aan groepen hebt toegewezen.
<b>Beschikbaar</b>	Voor gefinancierde regelingen is het getoonde bedrag het financieringsbedrag dat over is gebleven voor verdeling en dat niet is toegewezen aan bonussen. Het veld Beschikbaar wordt iedere keer bijgewerkt als het bedrag bij Werkelijke bonus wordt gewijzigd.

**Status groep**

Dit veld verschijnt niet op de pagina als de regeling niet gefinancierd is of als u fondsen aan groepen hebt toegewezen.

De status die van toepassing is op bonussen in deze betaalperiode, voor de hele regeling of de hele groep (als het om een regeling met groepen gaat).

In het proces Bonussen berekenen wordt de standaardwaarde *Eerste berekening* ingevoerd. Als de status van de groep *Ingediend* is, zijn de bewerkbare velden op deze pagina niet beschikbaar voor gegevensinvoer.

De groepsstatus wordt gewijzigd aan de hand van de status van de hele groep individuele bonussen. Beschikbare waarden zijn:

- *I - Eerste berekening*
- *D - Gereed om in te dienen*
- *S - Ingediend*
- *E - Correcties vereist*
- *J - Afgewezen*
- *P - Betaald/toegewezen*

**Naam Werkn.ID**  
(werknemer-ID)

Wanneer u bij het openen van de pagina een regeling-ID en betaalperiode-ID opgeeft, worden automatisch alle regelingsdeelnemers geladen waartoe de gebruiker toegangsrechten heeft. U kunt de velden Naam en Werkn.ID gebruiken om snel het bonusrecord van een persoon te zoeken en weer te geven in het onderste gedeelte van de pagina.



Klik op de knop Zoekvelden vernieuwen? om het eerste blok deelnemers weer te geven en om de zoekvelden te wissen voordat u nieuwe zoekparameters invult. Het veld links van deze knop geeft aan welke rijen zichtbaar zijn, vergeleken met het totale aantal rijen die overeenkomen met de huidige zoekcriteria. Zo betekent *12 tot en met 20 van 56* dat de rijen 12 tot en met 20 van een totaal van 56 rijen worden weergegeven.

**Zoeken**

Nadat u nieuwe zoekparameters hebt ingevuld, klikt u op de knop Zoeken.



Klik op de knop Eerste om het eerste blok deelnemers weer te geven.



Klik op de knop Vorige om het vorige blok deelnemers weer te geven.



Klik op de knop Volgend item om het volgende blok deelnemers weer te geven.



Klik op de knop Laatste om het laatste blok deelnemers weer te geven.

**Sorteren op**

U kunt de records van de regelingsdeelnemers op de pagina sorteren op *Werknemer-ID* of op *Naam*.

**Status**

De gerechtigheidsstatus van de werknemer in de regeling.

Zie [Hoofdstuk 6, "Gerechtigdheid en pro rata verwerken," Gerechtigdheid van regelingsdeelnemers bekijken en aanpassen, pagina 62.](#)

<b>Inkomstencode</b>	De waarde die u voor de regeling hebt gedefinieerd op de pagina Definitie regeling wordt weergegeven. Selecteer een andere waarde als u de code op werknemersniveau wilt wijzigen.
<b>Inkomsten</b>	De waarde die u voor de regeling hebt gedefinieerd op de pagina Definitie regeling wordt weergegeven. Selecteer een andere waarde als u de code op werknemersniveau wilt wijzigen.
<b>Overdrachtssaldo, Cumul. overdr., Overdrachtsbedrag</b>	<p>Deze velden zijn verborgen als u Bonusoverdracht op de pagina Bedrijfsinstellingen regelingen niet hebt geselecteerd of als de regeling niet-geldig is (inclusief aandelenplannen).</p> <p>Gezamenlijk helpen de drie velden u bij het beheren van overdrachten voor elke werknemer in de regeling.</p>
<b>Overdrachtssaldo</b>	Het overdrachtssaldo dat u tot heden hebt ingehouden voor de werknemer onder deze regeling wordt weergegeven. Als u de bonus voor de werknemer fiatteert, wordt het overdrachtssaldo bijgewerkt met het bedrag in het veld Cumul. overdr. (cumulatieve overdracht) voor deze periode.
<b>Cumul. overdr. (cumulatieve overdracht)</b>	<p>In het veld Cumul. overdr. wordt het totaal van de bedragen bijgehouden dat u voor deze werknemer in deze betaalperiode invult in het veld Overdrachtsbedrag. Als u bijvoorbeeld eerst € 300 invult en later € 100 in het veld Overdrachtsbedrag, geeft het veld Cumul. overdr. € 400 weer. Als u later een negatief bedrag van € 150 invult in het veld Overdrachtsbedrag, geeft het veld Cumul. overdr. € 250 weer.</p> <p>Als u het overdrachtsbedrag een paar keer hebt gewijzigd en wilt weten wat de werknemersbonus zou zijn geweest zonder wijzigingen in het overdrachtssaldo, kunt u het bedrag in Cumul. overdr. optellen bij de waarde in het veld Werkelijke bonus.</p> <p>Als u wilt zien wat het nieuwe overdrachtssaldo zou zijn geweest, telt u het bedrag achter Cumul. overdr. op bij de waarde achter Overdrachtssaldo. Wanneer u de bonus voor de werknemer fiatteert, wordt het overdrachtssaldo bijgewerkt met het bedrag in het veld Cumul. overdr.</p>
<b>Overdrachtsbedrag</b>	<p>Gebruik het veld Overdrachtsbedrag om het overdrachtssaldo van de werknemer aan te passen. Voer een positief bedrag in om het overdrachtssaldo van de werknemer te verhogen en de bonus te verlagen. Voer een negatief bedrag in om het overdrachtssaldo van de werknemer te verlagen en de bonus te verhogen.</p> <p>Als u het overdrachtsbedrag aanpast, wordt het bedrag in de velden Werkelijke bonus en Cumul. overdr. automatisch aangepast. Het bedrag bij Overdrachtssaldo wordt pas gewijzigd als u de bonus fiatteert.</p>
<b>Garantie</b>	<p>Als u een garantie voor de werknemer hebt ingevuld op de pagina Individuele betaling, wordt dit bedrag weergegeven in het veld Garantie op deze pagina. U kunt het bedrag bij Werkelijke bonus desgewenst handmatig wijzigen in het gegarandeerde bedrag. U bent niet verplicht om garanties in te vullen.</p> <p>Dit veld is verborgen als de deelnameregeling voor de regeling Ad hoc-bonus of Boom/groep definiëren is.</p>
<b>Bonusdatum</b>	De standaardwaarde is de einddatum van de betaalperiode. Wanneer u het veld Status bonus instelt op <i>Gefiatteerd</i> of <i>Gereed om in te dienen</i> en vervolgens de

pagina opslaat, wordt de bonusdatum automatisch gewijzigd in de huidige datum. Als u bonussen fiatteert via het proces Bonussen fatteren, wordt de bonusdatum automatisch ingesteld op de datum waarop het proces wordt uitgevoerd.

U kunt de bonusdatum handmatig op een andere datum instellen, zoals de einddatum van de periode.

Als u probeert de status *Gefiatteerd* te wijzigen in een andere status, krijgt u een waarschuwing dat de bonusdatum wordt ingesteld op de einddatum van de periode.

Voor aandelenplannen die worden uitbetaald via Aandelen en opties, wordt de bonusdatum gewijzigd in de aanbiedingsdatum nadat de aandelenaanbiedingen zijn gemaakt.

Voor regelingen die worden uitbetaald via North American Payroll, wordt de bonusdatum gewijzigd in de waarde die in het salarissysteem als betaaldatum is ingesteld.

### Status bonus

De status van de individuele werknemerbonus.

De standaardwaarde is *I* (eerste berekening). Selecteer een status uit de volgende opties:

- *A - Gefiatteerd*: deze waarde is alleen beschikbaar als Bonussen fatteren is ingeschakeld op de pagina Bedrijfsinstellingen regeling. Als u het batchproces Bonussen fatteren gebruikt, wordt deze waarde automatisch ingevuld. Als u bonussen handmatig fiatteert, kan alleen de opgegeven fiatteur deze waarde selecteren.
- *C - Geannuleerd*: selecteer deze waarde om de bonus te annuleren.
- *I - Eerste berekening*: dit is de standaardwaarde.
- *R - Aanbevolen*: deze waarde is alleen beschikbaar als u Bonussen fatteren selecteert op de pagina Bedrijfsinstellingen regeling.
- *D - Gereed om in te dienen*: deze waarde is alleen beschikbaar als u Bonussen fatteren niet selecteert op de pagina Bedrijfsinstellingen regeling.

### Wijzigingspercentage

Vul in het veld Wijzigingspercentage een waarde in om een door het systeem berekende bonus te wijzigen aan de hand van het ingevulde percentage. Geef een waarde op boven 100% om de bonus te verhogen en een waarde beneden 100% om de bonus te verlagen. De standaardwaarde is *100%*.

De gecorrigeerde bonus wordt vermenigvuldigd met het ingevulde percentage en de velden Werkelijke bonus en Bonuswaarde worden bijgewerkt. Ook de financieringsgegevens worden bijgewerkt.

Voorbeeld 1: de gecorrigeerde bonus is € 1000 en het wijzigingspercentage is 75%. De werkelijke bonus wordt gewijzigd in € 750,00 ( $0,75 \times 1000$ ).

Voorbeeld 2: de gecorrigeerde bonus is € 1000 en het wijzigingspercentage is 110%. De werkelijke bonus wordt gewijzigd in € 1100 ( $1,10 \times 1000$ ).

Nadat een bonus is gewijzigd, wordt de waarde *Handmatig* geplaatst in het veld Berekeningsbron dat naast het veld Wijzigingspercentage staat.

### Berekeningsbron

Het veld Berekeningsbron is het veld zonder label dat naast het veld Wijzigingspercentage staat. Hier wordt een waarde geplaatst die de bron aanduidt van het bedrag bij Werkelijke bonus. Geldige waarden zijn:

- *Systeem*: in het proces Bonussen berekenen is de werkelijke bonus berekend op basis van de doelformule en andere factoren.
- *Handmatig*: u hebt de werkelijke bonus handmatig ingevuld of gewijzigd. U kunt een werkelijke bonus invullen voor ad hoc-regelingen of de werkelijke bonus wijzigen door rechtstreeks een bedrag in te voeren of door de velden Wijzigingspercentage en Overdrachtsbedrag te gebruiken.
- *Systeem – Minimum*: de minimumbonus is vervangen omdat de berekende bonus lager is dan de minimumbonus die u voor de regeling of groep hebt opgegeven.
- *Systeem – Maximum*: de maximumbonus is vervangen omdat de berekende bonus hoger is dan de maximumbonus die u voor de regeling of groep hebt opgegeven.

### Werkelijke bonus

Met het proces Bonussen berekenen wordt in het veld Werkelijke bonus het bedrag van de gecorrigeerde bonus ingevuld als standaardwaarde. De werkelijke bonus wordt bijgewerkt wanneer u in het veld Overdrachtsbedrag of Wijzigingspercentage een waarde invult. U kunt ook rechtstreeks in het veld Werkelijke bonus een ander bedrag invullen.

Als het om een ad hoc-regeling gaat, vult u de werknemersbonus rechtstreeks in het veld Werkelijke bonus in. De berekeningsbron wordt ingesteld op *Handmatig*.

Wanneer het bedrag in het veld Werkelijke bonus door u of door het systeem wordt gewijzigd, worden de financieringsgegevens automatisch bijgewerkt tijdens de online verwerking.

### Bonuswaarde

De geldelijke waarde van de werkelijke bonus wordt ingevuld. Als het veld Werkelijke bonus wordt gewijzigd, wordt ook de bonuswaarde bijgewerkt.

### Bonusdetails

Afhankelijk van de bedrijfsinstellingen die u voor de regeling hebt gedefinieerd, bevat deze sectie steeds andere velden.

#### Doelwaarde

De doelwaarde is de waarde van de doelbonus, uitgedrukt in de valuta van de variabele-beloningsregeling of, voor niet-geldelijke regelingen, in eenheden. Deze waarde wordt berekend in het proces Bonussen bepalen.

#### Berekende bonus

Dit is de doelbonus vermenigvuldigd met de prestatiefactor (als het om een regeling met gewogen doelen gaat) en de pro rata-factor (als de regeling pro rata is). Deze waarde wordt berekend in het proces Bonussen berekenen.

#### Correctiefactor

De factor die voor gefinancierde regelingen wordt berekend en toegepast in het proces Bonussen berekenen, zodat elke individuele bonus in dezelfde mate wordt aangepast als er onvoldoende fondsen zijn om de berekende bonussen uit te betalen.

Dit veld verschijnt niet op de pagina als het om een regeling zonder financiering gaat.

#### Gecorrigeerde bonus

De berekende bonussen vermenigvuldigd met de correctiefactor. De gecorrigeerde bonus wordt berekend in het proces Bonussen berekenen.

Gecorrigeerde bonussen kunnen niet kleiner zijn dan de minimale betaling of groter dan de maximale betaling.

<b>Oorspronkelijke bonus (ehd)</b>	Dit veld wordt alleen gebruikt voor aandelenplannen. In het veld wordt het aantal eenheden van de oorspronkelijke bonus weergegeven, vóór eventuele aandensplitsingen. Splitsingen worden weergegeven in het veld Werkelijke bonus, wanneer de bonus naar Aandelen en opties wordt gepubliceerd voor verdeling.
<b>Oorspronkelijke bonuswaarde</b>	Dit veld wordt alleen gebruikt voor aandelenplannen. In het veld wordt de waarde van de oorspronkelijke bonus weergegeven, vóór eventuele prijswijzigingen aandelen. Prijswijzigingen worden weergegeven in het veld Bonuswaarde, wanneer de bonus naar Aandelen en opties wordt gepubliceerd voor verdeling.
<b>Factor pro rata</b>	<p>Een factor die wordt berekend in het proces VB - gerechtigdheid. De factor is gebaseerd op de duur van het lidmaatschap van een werknemer van de regeling in de betaalperiode.</p> <p>Dit veld verschijnt alleen op de pagina als gerechtigdheid/pro rata een bedrijfsinstelling voor de regeling is.</p>
<b>Prestatiefactor organisatie</b>	<p>Een factor die wordt bepaald door de bereikte gewogen doelen van de organisatie.</p> <p>Dit veld verschijnt alleen op de pagina als de regeling gewogen doelen op organisatieniveau gebruikt.</p>
<b>Prestatiefactor groep</b>	<p>Een factor die wordt bepaald door de bereikte gewogen doelen van de groep.</p> <p>Dit veld verschijnt alleen op de pagina als het om een regeling met gewogen doelen op groepsniveau gaat.</p>
<b>Prestatiefactor individueel</b>	<p>Een factor die wordt bepaald door de bereikte gewogen doelen van de individuele werknemer.</p> <p>Dit veld verschijnt alleen op de pagina als de regeling gewogen doelen op individueel niveau gebruikt.</p>

## Bonussen voor regelingen met groepen bekijken en aanpassen

Open de pagina Bonustoewijzingen met groepen.

Bonustoe wijzingen met groepen

Regeling-ID: KCORP Tree Plan - Corporate Compensation  
Periode-ID: Q1 Einddatum: 31/03/2000  
Groep-ID: KVCALL Variable Comp ALL Status groep: Gereed om in te dienen

Oorsp. toewijz.: 75000,00 Saldo: 37000,00 Reserves: 0,00

Naam:    
Werkn.ID:

Sorteren op  
☒ Werknemer-ID  
☐ Naam

Bonus werknemer

Zoeken | Alles bekijken Eerste 1 van 1 Laatste

Werknemer-ID:  Nr arbeidsrelatie: 0  
Status:   
Inkomstencode:  Bonus

Bonusdatum:   
\*Status bonus:  Eerste berekening  
Wijzigingspercentage:   
Werkelijke bonus:   
Bonuswaarde: 0,00 USD

Bonusdetails

Doelwaarde:   
Berekende bonus:   
Correctiefactor:   
Gecorrigeerde bonus:

Factor pro rata:   
Prestatiefactor organisatie:   
Prestatiefactor groep:   
Prestatiefactor individueel:

De pagina Bonustoe wijzingen met groepen

Alle velden op deze pagina zijn identiek aan de velden op de pagina Bonustoe wijzingen, met de volgende uitzonderingen:

- Groep-ID is een extra veld op de pagina Bonustoe wijzingen met groepen.
- De velden Oorsp. toewijz. (oorspronkelijke toewijzing), Saldo en Reserves verschijnen op de pagina Bonustoe wijzingen met groepen voor regelingen die toewijzing van financiering aan groepen gebruiken. Deze velden vervangen de velden Financiering regeling en Beschikbaar die verschijnen op de pagina Bonustoe wijzingen.

### Groep-ID

De ID die u hebt ingevuld bij het openen van de pagina, samen met een omschrijving van de groep.

### Oorsp. toewijz. (oorspronkelijke toewijzing)

Het volledige bedrag van de financiering voor deze groep-ID in deze periode-ID.

### Saldo

Het niet-toegewezen saldo van de oorspronkelijke financiering. Het bedrag in dit veld wordt verhoogd of verlaagd als u de bonustoe wijzingen voor de groepsleden wijzigt.

### Reserves

Het financieringssaldo van vorige perioden dat nog beschikbaar is voor toewijzing aan de groep.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Alle rechten voorbehouden.

137

## De pagina Bonustoewijzingen gebruiken voor ad hoc-bonussen

Als de deelnameregeling voor de regeling Ad hoc-bonus is, voert u niet eerst het proces Bonussen berekenen uit voordat u de pagina Bonustoewijzingen invult. In plaats daarvan vult u de bonussen rechtstreeks in op deze pagina.

Ga als volgt te werk om een ad hoc-bonus in te vullen:

1. Selecteer de werknemer in de lijst met regelingsdeelnemers op de pagina Bonustoewijzingen.  
De deelnemers die u rechtstreeks hebt ingevuld op de pagina Deelnemers regeling, zijn beschikbaar op de pagina Bonustoewijzingen.
2. Geef het bonusbedrag voor de werknemer rechtstreeks op in het veld Werkelijke bonus.
3. Selecteer in het veld Status bonus *Aanbevolen* als de regeling fiatting vereist, of *Gereed om in te dienen* als fiatting niet vereist is.

Voor ad hoc-bonussen zijn de volgende velden zichtbaar op de pagina. Alle andere velden zijn verborgen.

- Inkomstencode
- Inkomsten
- Bonusdatum
- Status bonus

Selecteer *Aanbevolen* als de regeling fiatting vereist, of *Gereed om in te dienen* als fiatting niet vereist is.

- Werkelijke bonus

Voer het bedrag van de bonus in.

- (berekeningsbron)

Nadat u het werkelijke bonusbedrag hebt ingevuld, verschijnt het woord *Handmatig* boven het veld Werkelijke bonus om aan te geven dat de bonus handmatig is ingevuld.

- Bonuswaarde

---

## Bonusberekeningen rapporteren

Het systeem bevat de rapporten aan de hand waarvan u de resultaten van het proces Bonussen berekenen en overdrachtssaldi kunt bekijken: In deze sectie worden bonusrapporten beschreven en wordt besproken hoe u de volgende rapporten gebruikt:

- VB - bonussen berekenen
- VB - afwijkingen
- VB - overdracht



## Pagina's voor het uitvoeren van bonusrapporten

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Rapportnaam varieert	RUNCTL_VC_REP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Bonussen berekenen</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Werkelijke bonussen</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Afwijking</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Overdrachten</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Werknemershistorie</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Niet-geldelijk</i></li> <li>• <i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Regelinghistorie</i></li> </ul>	<p>Op deze pagina kunt u de volgende rapporten uitvoeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• VB - bonussen berekenen (VC003). Met dit rapport kunt u de resultaten van het proces Bonussen berekenen bekijken.</li> <li>• VB - afwijkingen (VC010). Met dit rapport kunt u het verschil bekijken tussen de doelbonus en de werkelijke bonus die op de pagina Bonustoewijzingen wordt weergegeven.</li> <li>• VB - werkelijke bonussen (VC001). Met dit rapport kunt u de werkelijke variabele-beloningsbonussen bekijken die zijn ontvangen.</li> <li>• VB - overdracht (VC004). Met dit rapport kunt u de overdrachtssaldi bekijken.</li> <li>• VB - werknemerhistorie (VC005). Met dit rapport kunt u variabele-beloningsgegevens van werknemers bekijken.</li> <li>• VB - niet-monetair (VC008). Met dit rapport kunt u niet-geldelijke gegevens van variabele-beloningsregelingen bekijken.</li> <li>• VB - regelinghistorie (VC009). Met dit rapport kunt u historische gegevens van een variabele-beloningsregeling bekijken.</li> </ul>

### Werken met het rapport VB - afwijkingen

Het gedetailleerde rapport geeft een overzicht van alle werknemers in een regeling per groep, de doelbonus van de werknemer, de werkelijke bonus en het verschil tussen de doelbonus en de werkelijke bonus. Verder wordt aangegeven of de bonus de minimum- of maximumbetaling binnen de regeling is. Dit rapport geeft bovendien de totale doelbonus, de totale werkelijke bonus en het verschil voor elke groep, en het eindtotaal voor de regeling.

Het overzichtsrapport geeft een overzicht van de totale doelbonus, de totale werkelijke bonus en het verschil voor elke groep, en het eindtotaal voor de regeling.

## **Werken met het rapport VB - overdracht**

Het gedetailleerde rapport geeft een overzicht van alle werknemers in een regeling per groep en de bijbehorende overdrachtssaldi. Het overzichtsrapport geeft een overzicht van het totale overdrachtssaldo voor elke groep en de totalen voor de regeling.

## **Werken met het rapport VB - niet-monetair**

In het gedetailleerde rapport wordt het aantal volgens een regeling aan werknemers toegewezen eenheden en de waarde ervan bijgehouden. Het rapport geeft alleen de bonussen buiten de status Eerste berekening weer. Het gedetailleerde rapport geeft een overzicht van alle werknemers in een regeling per groep, de doelwaarden, de berekende bonussen, de werkelijke bonus in niet-geldelijke eenheden en de werkelijke bonus in geld uitgedrukt. Het overzichtsrapport geeft een overzicht van de totale niet-geldelijke eenheden voor elke groep en de totalen voor de regeling.

# HOOFDSTUK 11

## Fiatting en uitbetaling van bonussen beheren

In dit hoofdstuk worden de volgende onderwerpen besproken:

- bonussen fiatting en indienen;
- integratie met salarisapplicaties;
- integratie met Aandelen en opties;
- rapporteren over uitbetaling en verdeling van bonussen;
- historie van variabele beloningen bekijken en in rapporten weergeven.

---

### Bonussen fiatting en indienen

In deze sectie vindt u een overzicht van en instructies voor de volgende procedures:

- bonussen fiatting per regeling;
- bonussen fiatting per groep.

### Werken met bonusfiatting en -indiening

Als u tevreden bent met de bonussen op de pagina Bonustoewijzingen, voltooit u deze voor uitbetaling of verdeling. U kunt hiervoor een geautomatiseerd fiattingsproces gebruiken of u kunt de bonussen handmatig fiatting. Bij bepaalde regelingen is het helemaal niet nodig bonussen te fiatting. Nadat u alle bonussen in een regeling of groep voor een betaalperiode hebt voltooid, worden de bonussen automatisch ingediend voor uitbetaling of verdeling.

Als u de variabele-beloningsregeling definieert, bepaalt u of de bonussen met of zonder fiatting worden voltooid voor verwerking. Als u Bonussen fiatting selecteert, kunt u het batchproces Bonussen fiatting uitvoeren of de bonussen individueel fiatting.

### Bonussen voltooien en indienen zonder fiatting

Ga als volgt te werk om bonussen zonder fiatting te voltooien en in te dienen:

1. Schakel het selectievakje Bonussen fiatting uit op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling.
2. Stel de bonusstatus van elke bonus handmatig in op *Gereed om in te dienen* op de pagina Bonustoewijzingen wanneer u tevreden bent over het bonusbedrag.

Als alle individuele bonussen in de periode voor de regeling of de groep de status *Gereed om in te dienen* of *Geannuleerd* hebben, wordt de groepsstatus op de pagina Bonustoewijzingen gewijzigd in *Gereed om in te dienen*.

Als de groepsstatus *Gereed om in te dienen* is, worden bonussen automatisch ingediend voor uitbetaling of verdeling en wordt de status gewijzigd in *Ingediend*.

## Bonussen handmatig fiattingen

Ga als volgt te werk om bonussen handmatig te fiattingen:

1. Schakel het selectievakje Bonussen fiattingen in op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling.
  - Als de deelnameregels Ad hoc-bonus of Werknemersrecord var. beloning is, geeft u op deze pagina ook de fiatteur-ID op.
  - Voor regelingen met groepen legt u voor elke groep de fiatteur vast wanneer u VB-boombeveiliging instelt.
2. De manager stelt de bonusstatus van elke bonus handmatig in op *Aanbevolen* op de pagina Bonustoe wijzingen wanneer de manager tevreden is over het bonusbedrag.

Als alle bonussen de status *Aanbevolen* hebben, wordt een werkstroommelding naar de geautoriseerde fiatteur gestuurd.

3. De fiatteur wijzigt de bonusstatus in *Gefiatteerd* voor elke bonus die moet worden gefiatteerd.

Alleen de geautoriseerde fiatteur kan de status *Gefiatteerd* invullen.

- Als het om een regeling zonder groepen gaat, vult u de fiatteur-ID in op de pagina Definitie regeling.
- Als het om een regeling met groepen gaat, definieert u de fiatteur-ID wanneer u de groep definieert op de pagina Groepsdefinitie.

Als alle individuele bonussen voor de periode volgens de regeling of de groep de status *Gefiatteerd* of *Geannuleerd* hebben, wordt de groepsstatus gewijzigd in *Gereed om in te dienen*. Als de groepsstatus *Gereed om in te dienen* is, worden bonussen automatisch ingediend voor uitbetaling of verdeling en wordt de status gewijzigd in *Ingediend*.

## Bonussen in een batchproces fiattingen

Ga als volgt te werk om bonussen in een batchproces te fiattingen:

1. Schakel het selectievakje Bonussen fiattingen in op de pagina Regeling variabele beloningen - Bedrijfsinstellingen regeling.
  - Als de deelnameregels Ad hoc-bonus of Werknemersrecord var. beloning is, geeft u op deze pagina ook de fiatteur-ID op.
  - Voor regelingen met groepen legt u voor elke groep de fiatteur vast wanneer u VB-boombeveiliging instelt.

2. Als de manager tevreden is over het bonusbedrag, stelt de manager de bonusstatus van elke bonus handmatig in op *Aanbevolen* op de pagina Bonustoe wijzingen.

Als alle bonussen de status *Aanbevolen* hebben, wordt een werkstroommelding naar de geautoriseerde fiatteur gestuurd dat het fiattingproces kan worden uitgevoerd.

3. Als de bonusstatus op de pagina Bonustoe wijzingen *Aanbevolen* is, voert de fiatteur het proces Bonussen fiattingen of het proces Bonussen fiattingen per groep uit.

Alleen de geautoriseerde fiatteur kan het proces voor de regeling of de groep uitvoeren.

- Als het om een regeling zonder groepen gaat, vult u de fiatteur-ID in op de pagina Definitie regeling.

- Als het om een regeling met groepen gaat, definieert u de fiatteur-ID wanneer u de groep definieert op de pagina Groepsdefinitie.

In het proces wordt de bonusstatus van alle gefiatteerde bonussen van *Aanbevolen* gewijzigd in *Ingediend* en vervolgens in *Gefiatteerd*.

Als alle individuele bonussen voor de periode volgens de regeling of de groep de status *Gefiatteerd* of *Geannuleerd* hebben, wordt de groepsstatus gewijzigd in *Gereed om in te dienen*.

Als de groepsstatus *Gereed om in te dienen* is, worden bonussen automatisch ingediend voor uitbetaling of verdeling en wordt de status gewijzigd in *Ingediend*.

## Zie ook

Hoofdstuk 10, “Toewijzingen en bonussen berekenen,” Bonustoewijzingen bekijken en aanpassen, pagina 126

## Pagina's voor het in batch verwerken van bonussen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Bonus fiatleren	VC_RUNCTL_APPWRD_P	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen doorvoeren, Bonussen fiatleren p. regeling</i>	Het batchfiatleringsproces uitvoeren wanneer de deelnameregeling voor de regeling Ad hoc-bonus of Werknemersrecord var. beloning is. U kunt het proces ook gebruiken om de status Gefiatteerd voor gefiatteerde bonussen ongedaan te maken.
Bonus fiatleren	VC_RUNCTL_APPWRD_G	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen doorvoeren, Bonussen fiatleren per groep</i>	Het batchfiatleringsproces uitvoeren wanneer de deelnameregeling Werknemersrecord var. + groep (werknemersrecord variabele beloning met groepen) of Boom/groep definiëren is. U kunt het proces ook gebruiken om de status Gefiatteerd voor gefiatteerde bonussen ongedaan te maken.

## Bonussen fiatleren per regeling

Open de pagina Bonus fiatleren.

De pagina Bonus fiatleren

**Regeling-ID**

De enige beschikbare waarden zijn de VB-regelingen waarvoor deze gebruiker-ID als fiatteur is aangewezen op de pagina Bedrijfsinstellingen regeling.

**Fiatteren**

Schakel het selectievakje Fiatteren in om alle bonussen met de status *Aanbevolen* voor de desbetreffende regeling en betaalperiode te fiatteren. Schakel dit selectievakje uit als u de status Gefiatteerd ongedaan wilt maken als het fiattringsproces al is uitgevoerd. Het selectievakje Fiatteren is standaard ingeschakeld.

## Bonussen fiatteren per groep

Open de pagina Bonus fiatteren.

Details regeling/groep				
Regeling-ID	Betaalperiode-ID	Groep-ID	Fiatteren	
1 KCORP	Tree Plan - Corporate Compensation	Q1	KSALES	<input checked="" type="checkbox"/> + -

De pagina Bonus fiatteren

Deze pagina is identiek aan de pagina Bonus fiatteren in de component Bonussen fiatteren p. regeling, afgezien van het extra veld Groep-ID, dat aan deze pagina is toegevoegd.

**Regeling-ID**

De enige beschikbare waarden zijn de VB-regelingen waarvoor deze gebruiker-ID toegangsrechten heeft.

## Integratie met salarisapplicaties

Deze sectie geeft een overzicht van de integratie met salarisapplicaties. Daarbij komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- integratie met North American Payroll en Salarissen (GBL);
- integratiepunten instellen met salarisapplicaties.

### Werken net integratie met salarisapplicaties

Als het veld Status groep op de pagina Bonustoewijzingen *D* (gereed om in te dienen) aangeeft, worden de geldelijke bonussen en bonussen die geen aandelen en niet-geldelijk zijn, door het variabele-beloningssysteem ingediend voor uitbetaling.

#### North American Payroll

Als North American Payroll in uw database is geïnstalleerd, worden de bonussen rechtstreeks naar deze salarisapplicatie gepubliceerd voor uitbetaling.

#### Salarissen (GBL)

Als Salarissen (GBL) in uw database is geïnstalleerd, worden de bonussen rechtstreeks naar deze salarisapplicatie gepubliceerd voor uitbetaling.

## Salarisinterface

Als Salarisinterface in uw database is geïnstalleerd, wordt automatisch een plat bestand met de bonusgegevens gegenereerd. Dit bestand kan als invoer voor Salarisinterface worden gebruikt.

## Verschillende salarissystemen

Als in de database verschillende systemen voor salarisadministratie zijn geïnstalleerd, worden bonussen ingediend op basis van de salarissysteemindicator in het functierecord van de werknemer. Als de werknemer wordt betaald via North American Payroll of Salarissen (GBL), wordt de bonus via de Integratiemakelaar gepubliceerd. Als de werknemer wordt betaald via Salarisinterface, wordt een plat bestand gemaakt om in te dienen.

## Integratie met North American Payroll en Salarissen (GBL)

De integratie tussen Variabele beloningen en deze twee salarisapplicaties is geautomatiseerd met behulp van de PeopleSoft Integratiemakelaar. De VB-beheerder hoeft voor deze integratie geen speciale processen uit te voeren. Als bonussen door een fout worden teruggestuurd naar VB, moet de VB-beheerder de oorzaak van de fout zoeken en het probleem oplossen. De VB-beheerder kan ook kiezen voor de optie dat bonussen automatisch worden afgewezen als ze met een fout worden ingediend.

De volgende stappen vormen een samenvatting van de integratie van bonusbetaling tussen Variabele beloningen en de applicaties North American Payroll en Salarissen (GBL).

---

**Opmerking.** In deze samenvatting verwijst 'Salarissen' naar North American Payroll en Salarissen (GBL), tenzij anders aangegeven.

---

1. Bonussen worden in VB gepubliceerd.

Als de status van alle individuele bonussen op de pagina Bonustoewijzingen *D*, *S* of *C* is, wordt de groepsstatus gewijzigd in *D* en wordt een melding gepubliceerd waarmee de bonussen in een parkeertabel voor publicatie worden ingevoegd. De groepsstatus en de individuele bonusstatus op de pagina Bonustoewijzingen worden gewijzigd in *S* (ingediend).

2. Salarissen is ingeschreven op de informatie.

De bonussen worden ingevoegd in een parkeertabel voor inschrijving.

3. De VB-gegevens worden gevalideerd of afgewezen door Salarissen.

- Gevalideerde bonussen:

Als de VB-gegevens geldig zijn, wordt de verwerking voortgezet in Salarissen.

- Foutieve of afgewezen bonussen:

De validatie van de VB-gegevens in Salarissen bestaat uit het zoeken naar foutcondities waarvoor correctie vereist is voordat de bonussen verder kunnen worden verwerkt. Als er fouten zijn gevonden, publiceert Salarissen een bevestiging naar VB met verklarende redencodes.

4. VB is ingeschreven op de bevestiging van afgewezen of foutieve bonussen. Met de inschrijving worden de bonustabellen bijgewerkt.

- Indien alle bonussen voor een opgegeven VB-regeling en betaalperiode worden afgewezen vanwege een fout in de VB-indiening (dit moet worden ingesteld door de VB-beheerder), worden de groepsstatus en bonusstatus gewijzigd in *J* (afgewezen).
- Als bonussen niet voldoen aan de controle-eisen, worden de groepsstatus en bonusstatus ingesteld op *E* (fout) en wordt een redencode opgegeven door Salarissen.
- De bonusdatum wordt gewijzigd in de huidige datum.

- De VB-beheerder ontvangt een werkstroommelding voor foutieve of afgewezen bonussen.

Als de bonussen worden fout bevonden of afgewezen door North American Payroll, kan de VB-beheerder het rapport Inschrijvingsfouten uitvoeren om de afwijzingen, fouten en redenen in detail te bekijken. Een andere mogelijkheid is dat de VB-beheerder de details bekijkt in Servicebewerking bewaken.

- De VB-beheerder corrigeert de bonussen en stelt de individuele bonusstatus in op *D* (gereed om in te dienen). Als alle individuele bonussen de status *D*, *S* of *C* hebben, wordt de groepsstatus gewijzigd in *D* en wordt de publicatie van de bonussen gestart.
5. In Salarissen worden bonussen gevalideerd en cheques uitgegeven.
  6. Vanuit Salarissen wordt een betalingsbevestiging gepubliceerd naar VB.
  7. VB is ingeschreven op deze betalingsbevestiging. Met de inschrijving worden de bonustabellen bijgewerkt.
    - De groepsstatus en bonusstatus worden gewijzigd in P (betaald/toegewezen).
    - De bonusdatum wordt gewijzigd in de waarde die door de salarisapplicatie is ingesteld als de betaaldatum (alleen North American Payroll).

## Redencodes voor fouten

Als door North American Payroll of Salarissen (GBL) meldingen van foutieve bonussen (met de status *E*) worden gepubliceerd, bevatten deze meldingen ook redencodes voor de fout.

- Redencodes voor fouten (error reason codes) in North American Payroll:
  - Invalid Earning Code (Invalid EC)
  - Invalid Employee ID & Record# (Invalid EE)
  - Invalid Currency Code (Invalid CC)
  - Transaction already exists (Tran exist)
  - Amount Exceeds Payroll Maximum (Exceed Max)
- Redencodes voor fouten in Salarissen (GBL):
  - Ongeldige valutacode (Ongeld. VC)
  - Transactie bestaat al (Bestaat)
  - Fout bij inv. alg. PI (Fout)
  - Fout bijwerken GPVC\_ACK\_PUB (Publ.fout)
  - Ongeldig PIN-nummer (PIN-fout)

## Zie ook

*PeopleBook PeopleSoft Enterprise Salarissen (GBL) 9.0*, “Integratie met PeopleSoft Enterprise Variabele beloningen beheren”

## Integratiepunten instellen met salarisapplicaties

Voordat u gebruikmaakt van de integratie tussen het bedrijfsproces Variabele beloning en North American Payroll of Salarissen (GBL), configureert u de lokale node van de Integratiemakelaar, stelt u routeringen in en activeert u de volgende servicebewerkingen:



Servicebewerking	Definitie bericht
VAR_COMP_PAYMENT_REQUEST	VB publiceert bonusgegevens naar North American Payroll; North American Payroll schrijft in op de bonusgegevens.
VAR_COMP_PAYMENT_ACKNOWLEDGE	North American Payroll publiceert betalingsgegevens naar VB; VB schrijft in.
VAR_COMP_PAYMENT_REQUEST_GP	VB publiceert bonusgegevens naar Salarissen (GBL); Salarissen (GBL) schrijft in op de bonusgegevens.
VAR_CMP_PAYMENT_ACKNOWLEDGE_GP	Salarissen publiceert betalingsgegevens naar VB; VB schrijft in.

**Zie ook**

*Interactive Services Repository* in de sectie Implementation Guide van de Customer Connection-website.

*Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*, “Werken met integratiepunten in PeopleSoft Enterprise HRMS”

*Het PeopleBook Enterprise PeopleTools: Integration Broker*

---

## Integratie met Aandelen en opties

In deze sectie vindt u een overzicht van de integratie met Aandelen en opties en wordt besproken hoe u deze integratie instelt.

### Overzicht van de integratie met Aandelen en opties

Als de groepsstatus op de pagina Bonustoewijzingen *D* (gereed om in te dienen) is, worden de bonussen voor verdeling rechtstreeks naar Aandelen en opties gepubliceerd. Dit gebeurt uiteraard alleen als Aandelen en opties in de database is geïnstalleerd.

De volgende stappen bieden een overzicht van de integratie van bonusverdeling tussen het bedrijfsproces Variabele beloning en Aandelen en opties:

1. Bonussen worden via het bedrijfsproces Variabele beloning (VB) naar PeopleSoft Aandelen en opties gepubliceerd.

Als de status van alle individuele bonussen op de pagina Bonustoewijzingen *D*, *S* of *C* is, wordt de groepsstatus gewijzigd in *D* en wordt een melding gepubliceerd waarmee de bonussen in een parkeertabel worden ingevoegd. De groepsstatus en de individuele bonusstatus op de pagina Bonustoewijzingen worden gewijzigd in *S* (ingediend).

2. Aandelen en opties is ingeschreven op de informatie van VB. Met de inschrijving wordt een controle uitgevoerd, waarna aanbiedingen worden gegenereerd, geannuleerd, gewijzigd of afgewezen.

- Aanbiedingen genereren:

Aandelen en opties genereert aanbiedingen door het Applicatie-engineproces Aanbiedingen genereren uit te voeren. Vervolgens wordt een batch met bonussen gepubliceerd naar VB.

De batchpublicatie van aanbiedingen resulteert in de volgende wijzigingen in de VB-tabel met bonussen:

- De bonusdatum wordt gewijzigd in de aanbiedingsdatum.
- De bonusstatus wordt gewijzigd in *P* (betaald/toegewezen) voor aanbiedingen zonder validatiefouten of in *E* (fout) voor aanbiedingen met validatiefouten.
- De werkelijke bonus wordt gewijzigd in het aantal toegewezen aandelen.
- De bonuswaarde wordt bijgewerkt.

- Aanbiedingen annuleren, wijzigen of afwijzen: (Dit gebeurt meestal bij een gegevensinvoerfout in de runbesturing voor het genereren van de aanbiedingen.)

- Bij batchpublicatie van geannuleerde aanbiedingen naar VB wordt de bonusstatus op *C* (geannuleerd) ingesteld.
- Bij batchpublicatie van gewijzigde aanbiedingen naar VB via een parkeertabel worden de VB-gegevens op dezelfde wijze bijgewerkt als bij de publicatie van ongewijzigde aanbiedingen.
- Bij batchpublicatie van afgewezen aanbiedingen wordt de bonusstatus op *J* (afgewezen) ingesteld als de bonussen met fouten naar Aandelen en opties zijn verzonden.

---

**Opmerking.** Nadat de bonussen zijn afgewezen, kunnen ze in dezelfde periode niet meer opnieuw worden berekend. Ze moeten in de volgende periode opnieuw worden berekend.

---

3. Aandelen voor vervallen VB-regelingen of financieringsperioden worden teruggestuurd naar Aandelen en opties.

In Aandelen en opties wordt het aantal overblijvende aandelen van de VB-financieringstabel afgetrokken.

4. Bij aandelensplitsingen worden de VB-tabellen bijgewerkt door Aandelen en opties.

- De tabel Bonussen en de tabel Financiering regeling worden bijgewerkt.
- De betrokken VB-bonussen worden in batch gepubliceerd.

5. De waarde van bonussen wordt opnieuw berekend met Aandelen en opties wanneer de aandelenprijs wordt aangepast. De gewijzigde bonussen worden vervolgens opnieuw gepubliceerd, waarna de bonuswaarde wordt bijgewerkt.

## Integratiepunten instellen met Aandelen en opties

Voordat u gebruikmaakt van de integratie tussen het bedrijfsproces Variabele beloning en Aandelen en opties, configureert u de lokale nodes van de Integratiemakelaar en activeert u de desbetreffende wachtrijen, handlers en routeringen voor de volgende servicebewerkingen:

Servicebewerking	Definitie bericht
AWARD_GRANT_ISSUE	VB publiceert bonusgegevens naar Aandelen en opties; Aandelen en opties schrijft in op de bonusgegevens.
GRANT_AWARD_UPDATE	Aandelen en opties publiceert aanbiedingsgegevens naar VB; VB schrijft in.

### Zie ook

*Interactive Services Repository* in de sectie Implementation Guide van de Customer Connection-website.

*Het PeopleBook PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 Handboek PeopleSoft-applicaties*, “Werken met integratiepunten in PeopleSoft Enterprise HRMS”

*Het PeopleBook Enterprise PeopleTools: Integration Broker*

---

## Rapporteren over uitbetaling en verdeling van bonussen

In PeopleSoft Enterprise kunt u de volgende rapporten gebruiken bij de verwerking van betalingen:

- **Werkelijke bonussen**

Nadat het systeem de bonussen heeft ingediend voor uitbetaling, kunt u het rapport Werkelijke bonussen uitvoeren. Dit rapport lijkt op het rapport Bonussen berekenen, maar het bevat alle bonuswijzigingen die u hebt gemaakt op de pagina Bonustoewijzingen.

- **Inschrijvingsfouten**

De VB-beheerder kan het rapport Inschrijvingsfouten uitvoeren nadat een werkstroommelding is ontvangen dat een onjuiste of afgewezen bonus is geretourneerd door North American Payroll of Aandelen en opties.

## Pagina's voor het uitvoeren van rapporten voor het uitbetalen en verdelen van bonussen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Is variabel	RUNCTL_VC_REP	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Werkelijke bonussen</i></li> <li><i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Inschrijvingsfouten</i></li> </ul>	<p>De volgende twee rapporten uitvoeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>VB - werkelijke bonussen (VC001). U kunt kiezen voor een gedetailleerd rapport of een overzichtsrapport.</li> </ul> <p>Het gedetailleerde rapport geeft een overzicht van alle werknemers in een regeling per groep, de doelbonus van de werknemer, het jaarsalaris, de functiecode, de werkelijke bonus en de waarde. Verder wordt aangegeven of de bonus de minimum- of maximumbetaling binnen de regeling is en worden de totale bonuswaarde voor elke groep en het eindtotaal voor de regeling vermeld.</p> <p>Het overzichtsrapport geeft een overzicht van de totale bonuswaarde voor elke groep en het eindtotaal voor de regeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>VB - inschrijvingsfouten (VC013).</li> </ul>

## Historie van variabele beloningen bekijken en in rapporten weergeven

In deze sectie wordt besproken hoe u de pagina Werknemerhistorie gebruikt om de bonushistorie van werknemers online te bekijken. Gebruik het rapport VB - werknemerhistorie of VB - regelinghistorie om de historie van variabele-beloningsregelingen respectievelijk per werknemer of per regeling af te drukken.

## Pagina voor het bekijken en rapporteren van de historie van variabele beloningen

Paginanaam	Objectnaam	Navigatie	Gebruik
Werknemerhistorie	VC_EE_HISTORY	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonussen doorvoeren, Bonushistorie werkn. bekijken</i>	De historie van de doelwaarden en werkelijke bonussen van een werknemer bekijken voor elke regeling en betaalperiode.
Werknemerhistorie	RUNCTL_VC_EEHIS_RP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Werknemershistorie</i>	Het rapport VB - werknemerhistorie (VC005) uitvoeren. Voor elke afzonderlijke werknemer geeft het rapport een overzicht van doelwaarden, bonuswaarden en eenheden per regeling en betaalperiode. Daarnaast worden de totale waarden en eenheden van elke regeling vermeld. Bovendien kunt u aangeven dat het eindtotaal van de werknemer voor alle regelingen moet worden vermeld.
Regelinghistorie	RUNCTL_VC_REP	<i>Beloning, Variabele beloningen, Bonusrapporten, Regelinghistorie</i>	Het rapport VB - regelinghistorie (VC009) uitvoeren. Het rapport geeft informatie over de regelingdefinitie en een overzicht van bonuswaarden, pro rata en fiatteurgegevens per betaalperiode voor de geselecteerde regeling-ID.

## Historie van de doelwaarden en bonuswaarden van een werknemer bekijken

Open de pagina Werknemerhistorie.

Werknemerhistorie

Betty LochertyEMPID: KU0007Nr arbeidsrelatie: 0

Details regeling

Zoeken | Alles weergeven

Eerste1 van 3Laatste

Regeling-ID: KCORPTree Plan - Corporate Compensation

Details werknemer

Aanpassen | Zoeken | Alles weergeven

Eerste1 van 1Laatste

Betaalperiode-ID	Groep-ID	Bonusdatum	Bonus (bedrag)	Bonuswaarde	Doelwaarde	Bonusstatus
Q1	KVCALL	24-05-2000	5000,00	5000,00	15000,000000	Gefiatteerd

Totaal werkelijke bonus:5000,000000Totaal doelbonus:15000,000000Valuta:USD

De pagina Werknemerhistorie

### Bonusdatum

De datum waarop de bonus is toegewezen voor elke betaalperiode.

<b>Bonus (bedrag)</b>	Het bedrag van de bonus uitgedrukt in de valuta van de regeling. (Deze kolom is verborgen als de werknemer in deze regelingperiode geen geldelijke bonus heeft ontvangen.)
<b>Bonus (eenh.)</b>	Deze kolom is verborgen als de werknemer in deze regelingperiode geen niet-geldelijke bonus of aandelen heeft ontvangen.
<b>Bonuswaarde</b>	De waarde van de bonus die in elke periode is toegekend, uitgedrukt in de valuta van de regeling.
<b>Doelwaarde</b>	De waarde van de doelbonus van de werknemer (uitgedrukt in de valuta van de regeling) zoals deze voor elke betaalperiode is berekend in het proces Bonussen berekenen.
<b>Totaal werkelijke bonus</b>	Het totaal van de bonussen die volgens deze regeling-ID aan de werknemer zijn toegewezen. Dit totaal wordt uitgedrukt in eenheden of valuta, afhankelijk van het soort regeling. Geldelijke waarden worden uitgedrukt in de valuta van de regeling.
<b>Totaal doelbonus</b>	Het totaal van doelbonussen die volgens deze regeling-ID voor de werknemer zijn berekend. Dit totaal wordt uitgedrukt in eenheden of valuta, afhankelijk van het soort regeling. Geldelijke waarden worden uitgedrukt in de valuta van de regeling.

# Verklarende woordenlijst PeopleSoft Enterprise

<b>3C-engine</b>	Afkorting voor <i>Communications, Checklists en Comments-engine</i> (communicatie, checklists en opmerkingen). In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions biedt de 3C-engine u de mogelijkheid om bedrijfsprocessen te automatiseren waarbij toevoegingen, verwijderingen en updates van communicaties, checklists en opmerkingen betrokken zijn. U definieert events en triggers om de engine te starten, die vervolgens de bulkwijziging uitvoert en de 3C-records (voor personen of organisaties) onmiddellijk en automatisch verwerkt vanuit bedrijfsprocessen.
<b>3C-groep</b>	Afkorting voor <i>Communications, Checklists en Comments-groep</i> (communicatie, checklists en opmerkingen). In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions, is dit een methode om toegangsrechten toe te wijzen of te beperken. Met een 3C-groep kunt u specifieke communicatiecategorieën, checklistcodes en opmerkingencategorieën groeperen. Vervolgens kunt u uitsluitend leesrechten of juist bijwrechten aan de groep toewijzen.
<b>aanvrager</b>	In PeopleSoft Enterprise eSettlements is dit een persoon die goederen of diensten aanvraagt en waarvan de ID op de verschillende aankooppagina's staat die naar inkooporders verwijzen.
<b>accumulator</b>	U gebruikt een accumulator voor het opslaan van cumulatieve waarden bij de verwerking van gedefinieerde posten. U kunt één enkele waarde of verschillende waarden gedurende een langere periode accumuleren. Een accumulator kan bijvoorbeeld bestaan uit alle vrijwillige inhoudingen of alle bedrijfsinhoudingen, zodat u de bedragen kunt accumuleren. Een accumulator biedt complete flexibiliteit met betrekking tot de te hanteren perioden en de geaccumuleerde bedragen.
<b>actiereden</b>	De reden dat de gegevens over de functie of de arbeidsrelatie van een werknemer worden bijgewerkt. De actiereden bestaat uit twee onderdelen, namelijk de personeelsactie zoals een promotie, de beëindiging van de arbeidsrelatie of de overgang naar een andere betaalgroep, en de reden voor die actie. Actieredenen worden gebruikt in PeopleSoft Enterprise Human Resources, PeopleSoft Enterprise Vergoedingenadministratie, PeopleSoft Enterprise Aandelen en opties en de COBRA-beheerfunctie van het bedrijfsproces Basisvergoedingen.
<b>actiesjabloon</b>	In PeopleSoft Enterprise Debiteuren wordt hierin een set acties beschreven die door het systeem of de gebruiker worden uitgevoerd op basis van de tijdsperiode waarin een klant of artikel in een actieplan voor een bepaalde voorwaarde is geweest.
<b>activaklasse</b>	Een activagroep voor rapportagedoeleinden. De activaklasse kan samen met de activacategorie worden gebruikt om de activaclassificatie nader te definiëren.
<b>activiteit</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management is een activiteit een catalogusitem (de term klasse wordt ook wel gebruikt) dat beschikbaar is voor inschrijving. De activiteit definieert zaken als de kosten die met de aanbieding samenhangen, inschrijvingsbeperkingen en wachtlijstcapaciteit.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Performance Management is een activiteit het werk van een organisatie en het totaal van de acties die worden gebruikt voor kostenberekening gebaseerd op activiteiten.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Projectkostenbeheer is een activiteit de werkeenheid die een verdere opsplitsing van projecten biedt, meestal in specifieke taken.</p> <p>In PeopleSoft Werkstroom is een activiteit een specifieke transactie in een bedrijfsproces, die u mogelijk moet uitvoeren. Dit wordt ook een "step map" genoemd omdat het de stappen bevat die worden gebruikt om een transactie uit te voeren.</p>

<b>adresgebruik</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een indeling van adressoorten die de volgorde aangeven waarin de adressoorten worden gebruikt. U kunt bijvoorbeeld een adresgebruikcode definiëren om adressen in deze volgorde te verwerken: factuuradres, kameradres, huisadres, en vervolgens werkadres.
<b>algemene processoort</b>	In PeopleSoft Procesplanner worden processoorten onderscheiden door middel van algemene processoorten. Zo omvat de algemene processoort SQR alle processen van het type SQR, waaronder SQR-proces en SQR-rapport.
<b>alleen budgetrekening</b>	Een rekening die alleen in het systeem en niet door gebruikers wordt gebruikt; voor dergelijke rekeningen kunnen geen transacties worden gemaakt. Deze rekeningen kunnen alleen worden gebruikt voor budgetteringsdoeleinden. In eerdere versies werd hiervoor ook wel de term "systeemrekening" gebruikt.
<b>allocatieregel</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is een allocatieregel een uitdrukking binnen een beloningsregeling aan de hand waarvan transacties kunnen worden toegewezen aan nodes en deelnemers. Tijdens de allocatie van transacties wordt met behulp van de allocatie-engine de beloningsstructuur vanaf de huidige node tot aan de basisnode doorzocht op regelingen die allocatieregels bevatten.
<b>alternatieve rekening</b>	Een voorziening in PeopleSoft Enterprise Grootboek waarmee u een wettelijk verplicht rekeningenoverzicht kunt maken en wettelijk verplichte rekeningentransacties kunt invoeren op het detailniveau van de transactie, conform de eisen voor registratie en rapportage van bepaalde nationale overheden.
<b>analysedatabase</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions wordt een analysedatabase gevormd door databasetabellen waarin grote hoeveelheden studentgegevens worden opgeslagen die mogelijk niet in standaardrapportindelingen worden weergegeven. De analysedatabasetabellen bevatten sleutels voor alle objecten in een rapport, die door een applicatieprogramma kunnen worden gebruikt om te verwijzen naar andere studentrecordobjecten die niet in het afgedrukte rapport worden vermeld. De analysedatabase bevat bijvoorbeeld gegevens over studiedelen die als voldoende voor een vereiste worden beschouwd, maar die worden afgewezen. Ook bevat deze database informatie over (inter-)nationaal erkende studiedelen. In PeopleSoft Enterprise Studieadvies wordt een analysedatabase gebruikt.
<b>applicatieberichten</b>	Applicatieberichten van PeopleSoft worden gebruikt in de synchrone of asynchrone communicatie van applicaties binnen de PeopleSoft Enterprise-productfamilie en van PeopleSoft Enterprise-applicaties met applicaties van externe leveranciers. Een applicatiebericht definieert de records en velden die worden gepubliceerd of waarop wordt geabonneerd.
<b>arbitrageplan</b>	De arbitrage wanneer meerdere prijsregels matchen met de transactie. In dit plan wordt de volgorde bepaald waarin de prijsregels worden toegepast op de basisprijs van de transactie.
<b>artikel</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Voorraadbeheer zijn dit goederen die zijn opgeslagen in een business unit (verzonden vanuit een opslaglocatie).</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Vraagplanning, Beleid voorraadplanning en Supply Planning is dit een niet-voorraadartikel dat uitsluitend voor planningsdoeleinden kan worden gebruikt. Het kan een familie of groep voorraadartikelen weergeven. Het kan een planningstuklijst (BOM) of planningrouting hebben; en het kan een onderdeel zijn op een planningstuklijst. Een planningartikel kan niet worden bepaald op een routing of stuklijst productie of productontwikkeling. Het artikel kan niet worden gebruikt als onderdeel in een productie. Het betreffende artikel kan nooit worden onderhouden.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een individuele ontvangst. Een post kan een factuur, een creditnota, een debetnota, een afboeking of een correctie zijn.</p>



<b>artikelprognose</b>	Een logische eenheid met een unieke set beschrijvende vraag- en prognosegegevens die de basis vormt voor vraagprognose. Een artikelprognose wordt gemaakt voor allerlei soorten gebruik, maar het vertegenwoordigt uiteindelijk zaken die door u worden gekocht, verkocht, of gebruikt in uw organisatie en waarvoor een prognose van het gebruik noodzakelijk is.
<b>authenticatieserver</b>	Een server die is ingesteld om gebruikers van het systeem te controleren.
<b>balieverkoop</b>	Een transactie tussen twee personen waarbij de klant een artikel kiest uit de winkel of producten ophaalt die van tevoren zijn besteld. De klant betaalt voor deze goederen bij de kassa en neemt de goederen mee in plaats van deze te laten bezorgen vanuit een opslaglocatie.
<b>basisperiode</b>	In PeopleSoft Enterprise Business Planning is dit de periode met het laagste niveau in een kalender.
<b>bedrijfsactiviteit</b>	De naam van een subset van een gedetailleerd bedrijfsproces. Dit kan een specifieke transactietaak zijn of een actie die u in een bedrijfsproces uitvoert.
<b>bedrijfsevent</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Debiteuren duidt een bedrijfsevent de verwerkingskenmerken aan voor het proces Debiteuren bijwerken voor een wisselactiviteit.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management is een bedrijfsevent een oorspronkelijke bedrijfstransactie of -activiteit die de basis vormt voor het maken van een PeopleSoft Enterprise Incentive Management-event (bijvoorbeeld een verkoop).</p>
<b>bedrijfsproces</b>	<p>Er wordt een standaardset van 17 bedrijfsprocessen gedefinieerd en beheerd door de PeopleSoft-productlijnen en deze wordt ondersteund door Business Process Engineering bij PeopleSoft. Een voorbeeld van een bedrijfsproces is orderafhandeling, een bedrijfsproces waarmee verkooporders en contracten, voorraden, facturering, enzovoort worden beheerd.</p> <p>Zie ook <i>gedetailleerd bedrijfsproces</i>.</p>
<b>bedrijfstaak</b>	De naam van de specifieke functie die in een van de bedrijfsprocessen wordt beschreven.
<b>beheerfunctie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een bepaald functioneel gebied waarin checklists, communicaties en opmerkingen worden verwerkt. De beheerfunctie geeft aan welke variabele gegevens worden toegevoegd aan de checklist of het communicatierecord van een persoon wanneer een bepaalde checklistcode, communicatiecategorie of opmerking aan de student wordt toegewezen. Met deze sleutelgegevens bent u in staat om de checklist, communicatie of opmerking weer terug te traceren naar een specifiek verwerkingsevent in een beheergebied.
<b>behoefte</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit het verschil tussen de aanwezigheidskosten en de verwachte eigen bijdrage. Het is het verschil tussen de kosten van het volgen van een opleiding aan een instelling en de bronnen van de student. Het studiesponsoringspakket is gebaseerd op de grootte van de financiële behoefte. Het proces waarbij de behoefte van de student wordt vastgesteld, wordt <i>behoefteanalyse</i> genoemd.
<b>belanghebbende</b>	Een persoon waarover de organisatie informatie beheert, maar die geen deel uitmaakt van het personeelsbestand.
<b>belastinginstantie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions een gebruikergedefinieerd element waarin een omschrijving en percentage van een belasting worden gecombineerd en waarbij een rekeningsoort, postsoort en service-impact worden vermeld.
<b>beloningsobject</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een node binnen een beloningsstructuur. Beloningsobjecten vormen de bouwstenen waaruit de hiërarchische weergave van een beloningsstructuur is opgebouwd.

<b>beloningsstructuur</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een hiërarchisch overzicht van beloningsobjecten dat de beloningsrelatie tussen de objecten weergeeft.
<b>benchmarkfunctie</b>	In PeopleSoft Enterprise Personeelsanalyse is een benchmarkfunctie een functiecode waarvoor overeenkomende salarisonderzoeksgegevens bestaan in externe gepubliceerde bronnen.
<b>beoordelingscomponent</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions zijn dit de variabelen die met de Equation Editor worden gebruikt om bepaalde populaties op te halen.
<b>beoordelingsregel</b>	In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een door de gebruiker gedefinieerde regel die door het systeem wordt gebruikt om de staat van een klantrekening of van individuele posten te evalueren om te bepalen of er een vervolgactie moet worden gegenereerd.
<b>betalingen verplaatsen</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een proces dat het mogelijk maakt om betalingen die al eerder naar de rekening van een student zijn geboekt automatisch terug te boeken wanneer een betaling met een hogere prioriteit wordt geboekt of wanneer de definitie van de betalingstoewijzing is gewijzigd.
<b>betalingscyclus</b>	In PeopleSoft Enterprise Crediteuren is dit een set regels waarmee de criteria worden gedefinieerd waarmee geplande betalingen voor het betalingsproces worden geselecteerd.
<b>beurslimiet</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit de hoeveelheid fondsen die door de instelling wordt bestemd voor donatie. De limiet kan worden gereduceerd door bedrage als de verwachte eigen bijdrage of de ouderlijke bijdragen. Aan studenten worden pakketten toegewezen bestaande uit groepen beurssoorten en gerelateerde beurssoorten. Deze limiet kan worden gebruikt om te garanderen dat soortgelijke studentpopulaties gelijkwaardige pakketten krijgen.
<b>beveiligingsevent</b>	In de verplichtingenadministratie activeren deze events de autorisatiecontroles, bijvoorbeeld voor budgetposten, gegevensoverdracht en correcties, voor uitzonderingen (vervangingen en meldingen) en opvraagfuncties.
<b>bibliotheeksectie</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een sectie die is gedefinieerd in een plan (of sjabloon) en die beschikbaar is om te worden gedeeld door andere plannen. Wijzigingen aan een bibliotheeksectie worden zichtbaar in alle plannen die van deze sectie gebruikmaken.
<b>biedrespons</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing de respons van een bidder op een veiling.
<b>bijwerkrechten</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions zij dit een soort toegangsrechten waarmee de gebruiker gegevens mag bewerken en bijwerken.  <i>Zie ook leesrechten.</i>
<b>boek</b>	In PeopleSoft Enterprise Activabeheer wordt dit gebruikt voor het opslaan van financiële en belastinggegevens, zoals kosten, afschrijvingskenmerken en buitengebruikstellinggegevens over activa.
<b>boekdatum</b>	De boekdatum geeft aan wanneer een transactie gewaardeerd is, in tegenstelling tot de datum waarop de transactie daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. De boekdatum en de transactiedatum kunnen hetzelfde zijn. De boekdatum bepaalt de periode in het grootboek waarin de transactie moet worden geboekt. U kunt alleen boekdatums selecteren die binnen een openstaande periode vallen in het register waarnaar u boekt. De boekdatum voor een post is normaal gesproken de factuurdatum.
<b>boekingsklasse</b>	In PeopleSoft Enterprise Performance Management wordt aan de hand van de boekingsklasse bepaald hoe een resource wordt beschouwd voor de algemeen aanvaarde boekhoudpraktijken. De klasse Direct geeft aan dat een resource onderdeel wordt van een balansrekening, zoals een voorraad- of vaste-activarekening, terwijl de klasse Indirect aangeeft dat de resource wordt beschouwd als een uitgave van de periode waarin deze is gedaan.

<b>boom</b>	De hiërarchische structuur in het PeopleSoftEnterprise-systeem die wordt gebruikt voor de grafische weergave van de relatie tussen alle boekhoudkundige units (bijvoorbeeld bedrijfsdivisies, projecten, rapportagegroepen, rekeningnummers). De boomstructuur is tevens bepalend voor de wijze van totalisatie.
<b>bronsleutelproces</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een proces dat een bepaalde transactie aan de bron van de kosten of studiesponsoring koppelt. Op bepaalde pagina's is het mogelijk om in te zoemen op specifieke kosten.
<b>brontransactie</b>	In de verplichtingenadministratie is dit elke transactie afkomstig van een PeopleSoft Enterprise- of andere applicatie die is geïntegreerd met de verplichtingenadministratie en aan de hand van controlebudgetten kan worden gecontroleerd. Bijvoorbeeld zachte en harde verplichtingen, uitgaven, toegerekende opbrengsten en geïnde opbrengsten.
<b>BTW opgeschort</b>	<i>Belasting toegevoegde waarde opgeschort.</i> Een organisatie die tijdelijk is vrijgesteld van het betalen van BTW.
<b>BTW-nultarief</b>	Afkorting voor de <i>bruto toegevoegde waarde met nultarief</i> . Een BTW-transactie met een BTW-code die staat voor nul procent BTW. Wordt gebruikt om belastbare BTW-activiteiten te volgen waarover geen BTW is geheven. Organisaties die goederen en diensten met nultarief leveren kunnen de bijbehorende inkoop-BTW terugkrijgen. Dit wordt ook "exempt with recovery" (vrijgesteld met terugkrijgen) genoemd.
<b>BTW-uitzondering</b>	Afkorting voor <i>Uitzondering belasting toegevoegde waarde</i> . Een tijdelijke of permanente vrijstelling van het betalen van BTW die is toegekend aan een organisatie. Deze term houdt zowel ontheffing als opschorting van BTW in.
<b>budgetbewaking</b>	In de verplichtingenadministratie wordt via de budgetbewaking gegarandeerd dat verplichtingen en uitgaven binnen het budget blijven. Hiermee kunt u transacties naast de bijbehorende budgetten leggen en de verdere verwerking van een document beëindigen als niet aan de gedefinieerde budgetvoorwaarden wordt voldaan. U kunt bijvoorbeeld verhinderen dat een inkooporder naar een leverancier wordt gestuurd als er onvoldoende middelen zijn binnen het bijbehorende budget om een dergelijke order te ondersteunen.
<b>budgetcontrole</b>	In de verplichtingenadministratie is dit de verwerking van brontransacties aan de hand van controlebudgetregisters om te zien of deze wel of niet of met een waarschuwing kunnen worden uitgevoerd.
<b>budgetperiode</b>	De tijdsinterval (bijvoorbeeld 12 maanden of 4 kwartalen) waarin een periode is opgedeeld voor budgettaire en rapportagedoeleinden. Het ChartField biedt u een maximale flexibiliteit voor het definiëren van operationele boekingsperioden zonder beperkt te zijn tot slechts één kalender.
<b>bulkwijziging</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is een bulkwijziging een SQL-generator die kan worden gebruikt om speciale functionaliteit te maken. Met behulp van een bulkwijziging kunt u een reeks SQL-opdrachten instellen (bijvoorbeeld invoegen, bijwerken of verwijderen) om bedrijfsfuncties uit te voeren die specifiek zijn voor de instelling.  <i>Zie ook 3C-engine.</i>
<b>business unit</b>	Een bedrijf of een onderdeel van een bedrijf dat onafhankelijk is wat betreft een of meer operationele of boekingsfuncties.
<b>campus</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een eenheid die doorgaans is gekoppeld aan een afzonderlijke fysieke administratieve eenheid die bij een enkele onderwijsinstelling hoort, gebruikmaakt van een unieke studiegids en een algemeen rapport produceert voor studenten binnen dezelfde studierichting.
<b>catalogusitem</b>	In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een specifiek studieonderwerp dat een cursist kan kiezen en laten bijhouden. Bijvoorbeeld "Microsoft Word voor

	beginners". In een catalogusitem staan algemene gegevens over het onderwerp. Het bevat een cursuscode, een omschrijving, de categorie, trefwoorden en de leermethoden. Een catalogusitem kan een of meerdere studieactiviteiten bevatten.
<b>catalogusmap</b>	In PeopleSoft Enterprise Catalogusbeheer worden hiermee waarden uit de catalogusbrongegevens omgezet naar de indeling van de bedrijfscatalogus.
<b>cataloguspartner</b>	In PeopleSoft Enterprise Catalogusbeheer deelt deze de verantwoordelijkheid voor het onderhouden van de inhoud van de catalogus met de beheerder van de bedrijfscatalogus.
<b>categorie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een brede groepering waaraan specifieke opmerkingen of communicaties (contexten) worden toegewezen. Categoriecodes worden ook gekoppeld aan 3C-toegangsgroepen zodat u gegevensinvoer- of alleen-weergaverechten aan functies kunt toewijzen.
<b>categorisatie</b>	Koppelt partneraanbod aan catalogusaanbod en deelt dit in bedrijfscataloguscategorieën in.
<b>ChartField</b>	Een veld waarin een overzicht is opgeslagen van rekeningen, resources, enzovoort, afhankelijk van de PeopleSoft Enterprise-applicatie. ChartField-waarden vertegenwoordigen afzonderlijke rekeningnummers, afdelingscodes, en dergelijke.
<b>ChartField Klasse</b>	Een ChartField-waarde voor een unieke toewijzingsbudgetsleutel wanneer u deze combineert met een fonds, afdeling-ID en programmacode, én met een budgetperiode. In eerdere versies ook wel de <i>subclassificatie</i> genoemd.
<b>ChartField Totalisatie</b>	Met deze ChartFields maakt u totalisatieregisters. Hierin worden detailbedragen opgenomen en getotaliseerd die zijn gebaseerd op bepaalde detailwaarden of geselecteerde boomnodes. Wanneer detailwaarden in boomnodes worden getotaliseerd, moeten in het gegevensrecord van het totalisatieregister totalisatie-ChartFields worden gebruikt om plaats te bieden aan de lange naam van een node (maximaal 20 tekens).
<b>ChartField-combinatievalidatie</b>	Het proces van het valideren van journaalregels voor geldige ChartField-combinaties op basis van door de gebruiker gedefinieerde regels.
<b>ChartField-saldering</b>	U kunt instellen dat bepaalde ChartFields aan de debet- en de creditzijde van een transactie sluitend zijn (salderen).
<b>ChartKey</b>	Een of meer velden waarmee u elke rij in een tabel uniek maakt. Sommige tabellen hebben slechts één veld als sleutel, terwijl andere een gecombineerde sleutel hebben.
<b>checklistcode</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions een code die een lijst met geplande of voltooide actie-items vertegenwoordigt die aan een personeelslid, vrijwilliger of eenheid kunnen worden toegewezen. Met behulp van controlelijsten kunt u alle actietoewijzingen op één pagina bekijken.
<b>chequeboek</b>	In PeopleSoft Enterprise Promotiebeheer kunt u financiële gegevens (zoals geplande, gemaakte en werkelijke bedragen) weergeven die betrekking hebben op fondsen en handelspromoties.
<b>cohort</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit het hoogste niveau van de uit drie niveaus bestaande classificatiestructuur die u definieert voor inschrijvingsbeheer. U kunt een cohortniveau definiëren, het aan andere niveaus koppelen, en er doelaantallen voor inschrijvingen voor instellen.  Zie ook <i>populatie</i> en <i>groep</i> .
<b>componentinterface</b>	Een componentinterface is een set API's (Application Programming Interfaces) die u kunt gebruiken om gegevens in PeopleSoft Enterprise-databases te benaderen en te wijzigen met behulp van een programma in plaats van de PeopleSoft-client.

<b>configuratieparametercatalogus</b>	Hiermee kan een extern systeem voor PeopleSoft Enterprise worden geconfigureerd. Met een configuratieparametercatalogus kunt u bijvoorbeeld de configuratie en communicatieparameters instellen voor een externe server.
<b>configuratieplan</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management bevatten configuratieplannen gegevens over de allocatie van algemene variabelen (geen regels voor prestatiebeloningen). Deze plannen worden gekoppeld aan een node zonder deelnemer. Configuratieplannen worden niet verwerkt door transacties.
<b>context</b>	<p>In PeopleCode wordt hierdoor bepaald aan welke buffervelden contextueel gereferereerd kan worden en wat de huidige gegevensrij is op elk keuzeniveau als een PeopleCode-programma wordt uitgevoerd.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is het een specifieke opmerking of communicatie. Een of meer contexten worden aan een categorie toegewezen, die u vervolgens koppelt aan 3C-toegangsgroepen, zodat u gegevensinvoer- of alleen-weergave-rechten aan functies kunt toewijzen.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een mechanisme dat wordt gebruikt om te bepalen wat het bereik is van een proces dat wordt uitgevoerd. In PeopleSoft Enterprise Incentive Management worden drie soorten context gebruikt: plan, periode en uitvoeringsniveau.</p>
<b>controletabel</b>	Hierin worden gegevens opgeslagen waarmee de verwerking van een toepassing wordt geregeld. Dit soort verwerking kan binnen een hele organisatie gelijk zijn, of het kan worden gebruikt door delen van de organisatie voor een beperktere gegevensdeling.
<b>correctiekalender</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions wordt met de correctiekalender vastgesteld hoe bepaalde kosten op de rekening van een student worden aangepast wanneer de student een vak laat vallen of een studieperiode niet volgt. De kostencorrectie is gebaseerd op de hoeveelheid tijd die is verstreken vanaf een vooraf vastgestelde datum, en wordt bepaald als een percentage van het oorspronkelijke kostenbedrag.
<b>debiteurencontact</b>	Afkorting voor <i>contactpersoon debiteuren</i> . In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een persoon die inhoudingen en geschilposten bijhoudt en oplost.
<b>deelnemer (participant)</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management zijn deelnemers degenen waarvoor het proces van de berekening van prestatiebeloningen wordt uitgevoerd.
<b>deelnemers (constituents)</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions zijn dit vrienden, alumni, organisaties, stichtingen of overige eenheden die gelieerd zijn aan de instelling, en waarover de instelling gegevens bewaart. De soorten deelnemers die met PeopleSoft Enterprise Sponsorbeheer worden meegeleverd, zijn gebaseerd op degene die zijn gedefinieerd door de Council for the Advancement and Support of Education (CASE).
<b>deelnemersobject</b>	<p>Elk deelnemersobject kan betrekking hebben op een of meer beloningsobjecten.</p> <p>Zie ook <i>beloningsobject</i>.</p>
<b>dimensie</b>	In de PeopleSoft Analytische rekenmodule bevat een dimensie een lijst met één soort gegevens die verschillende contexten kunnen omspannen, en vormt deze een basisonderdeel van een analytisch model. Binnen het analytische model wordt een dimensie aan een of meer gegevenskubussen gekoppeld. In PeopleSoft Kubusbeheer is een dimensie het basisonderdeel van een OLAP-kubus en geeft deze aan welke PeopleSoft-metagegevens moeten worden gebruikt om de totalisatiestructuur van de dimensie te maken. Dimensies en gegevenskubussen in de PeopleSoft Analytische rekenmodule hebben geen betrekking op dimensies en OLAP-kubussen in PeopleSoft Kubusbeheer.
<b>directe ontvangst</b>	Artikelen die van een opslaglocatie of leverancier worden verstuurd naar een andere opslaglocatie.

<b>directe verzending door leverancier</b>	Artikelen die worden verzonden van de leverancier of opslaglocatie naar de klant (vroeger <i>directe verzending</i> ) genoemd.
<b>directory-gegevensboom</b>	In PeopleSoft Enterprise Directory-interface is dit de weergave van een hiërarchische directorystructuur.
<b>documentnummering</b>	Een flexibele methode waarmee de financiële transacties in het systeem een oplopend volgnummer krijgen (bijvoorbeeld facturen, inkooporders, rekeningen en betalingen) ten behoeve van wettelijk vereiste rapportering en voor het volgen van commerciële transactieactiviteiten.
<b>doelgroep</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een segment van de database dat is gerelateerd aan een initiatief, of een organisatielid dat is gebaseerd op kenmerken van deelnemers in plaats van een contributiestructuur. Voorbeelden van doelgroepen zijn een eindexamenjaar en de onderbouw van een opleiding.
<b>doelstelling bron</b>	Een optie voor restricties om te bepalen of een bedrijfsregel vereist is dan wel aanbevolen.
<b>doelvaluta</b>	De waarde van de invoervaluta of -valuta's die zijn omgerekend naar één valuta voor het bekijken van budgetten en het opvragen van gegevens.
<b>dynamische detailboom</b>	Een boom waarvan de detailwaarden (dynamische details) rechtstreeks afkomstig zijn uit een tabel in de database, in plaats van uit een reeks door de gebruiker ingevoerde waarden.
<b>edittabel</b>	Een tabel in de database met een eigen recorddefinitie, zoals de Afdelingstabel. Tijdens het invoeren van velden in een PeopleSoft-applicatie, kunnen deze worden gevalideerd aan de hand van een edittabel zodat de gegevensintegriteit in het gehele systeem wordt gegarandeerd.
<b>EIM-register</b>	Afkorting voor <i>Enterprise Incentive Management-register</i> . In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een object voor het stapsgewijs verzamelen van resultaten binnen de mogelijkheden van een deelnemer. In het register wordt een resultaten-set vastgelegd met alle toepasselijke sporen die leiden naar de oorsprong van de gegevens en naar de verwerkingsstappen die aan deze set ten grondslag liggen.
<b>eliminatieset</b>	In PeopleSoft Enterprise Grootboek is dit een verwante groep interne rekeningen die tijdens een consolidatie wordt verwerkt.
<b>enkelvoudige aanmelding</b>	Door middel van een enkelvoudige aanmelding kunnen gebruikers, nadat deze zijn geauthenticeerd door een PeopleSoft Enterprise-applicatieserver, een tweede PeopleSoft Enterprise-applicatieserver benaderen zonder een gebruiker-ID of wachtwoord op te hoeven geven.
<b>event</b>	Events zijn vooraf gedefinieerde punten in de onderdeelverwerkingsstroom of in de programmastroom. Bij het bereiken van een van deze punten wordt het event geactiveerd voor elke component. Dat wil zeggen: het event start het PeopleCode-programma dat bij die component en dat event hoort. Voorbeelden van events zijn: FieldChange, SavePreChange en RowDelete.  In PeopleSoft Enterprise Human Resources wordt met event ook verwezen naar gebeurtenissen die van invloed zijn op het recht op vergoedingen.
<b>eventuitbreidingsproces</b>	In PeopleSoft Sales Enterprise Incentive Management is dit een proces waarmee met behulp van logica de uitbreiding wordt bepaald van een oorspronkelijk PeopleSoft Enterprise Incentive Management-event en waarmee een afgeleide van het oorspronkelijke event (een duplicaat) wordt gemaakt, zodat dit door andere objecten kan worden verwerkt. Dit mechanisme wordt in PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management gebruikt voor de implementatie van splitsingen, totalisaties, enzovoort. Aan de hand van eventuitbreiding wordt bepaald aan wie de creditposten worden doorberekend.

<b>exclusieve prijsstelling</b>	In PeopleSoft Enterprise Orderbeheer is dit een soort arbitrageplan dat bij een prijs-regel hoort. Exclusieve prijsstelling wordt gebruikt voor de prijsberekening van verkoopordertransacties.
<b>externe leverancier</b>	Een onderneming of leverancier die veel kennis van PeopleSoft Enterprise-producten heeft en van wie de producten en integraties zijn gecertificeerd en compatibel zijn met de applicaties van PeopleSoft Enterprise.
<b>factureringshistorie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit de enige historie waaronder andere histories kunnen worden gegroepeerd voor factureringsdoeleinden als een student tegelijkertijd meerdere opleidingen volgt.
<b>fase</b>	Een taak op niveau 1. Dat wil zeggen dat wanneer een taak subtaken bevat, een taak van niveau 1 wordt beschouwd als de fase.
<b>feit</b>	In PeopleSoft Enterprise-applicaties zijn feiten numerieke gegevenswaarden uit velden afkomstig van een brondatabase of een analytische applicatie. Een feit kan alles zijn waaraan u uw bedrijfsvoering kunt afmeten, bijvoorbeeld omzet, werkelijke bedragen, budgetgegevens of verkoopcijfers. Een feit wordt opgeslagen in een feiten-tabel.
<b>financiële sancties</b>	Voor bedrijven in de Verenigde Staten en hun dochterondernemingen in het buitenland wordt in een federale regel van de Office of Foreign Assets Control (OFAC) bepaald dat leveranciers gevelideerd worden volgens de Specially Designated Nationals (SDN)-lijst voordat er tot betaling overgegaan wordt.  For PeopleSoft Enterprise Payables, eSettlements, Cash Management, and Order to Cash, you can validate your vendors against any financial sanctions list (for example, the SDN list, a European Union list, and so on).
<b>fonds</b>	In PeopleSoft Enterprise Promotiebeheer is dit een budget dat kan worden gebruikt voor de financiering van promotieactiviteiten. Er zijn vier financieringsmethoden: top-down, vaste toerekening, flexibele toerekening en toerekening met nul als basis.
<b>Gb-invoersjabloon</b>	Afkorting voor <i>Grootboek-invoersjabloon</i> . In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions, is dit een sjabloon waarin is gedefinieerd hoe een bepaalde post naar het grootboek wordt verzonden. Een postsoort wordt gekoppeld met het grootboek, en de Gb-invoersjabloon kan meerdere grootboekrekeningen bevatten. De invoer in het grootboek wordt verder beheerd door opties op hoog niveau, die de totalisatie en het soort boekhouding bepalen - op transitorische basis of contant.
<b>GDS</b>	Afkorting van <i>Global Distribution System</i> . Algemeen gebruikte term voor het beschrijven van alle computerreserveringsystemen voor het maken van reizen.
<b>gebied</b>	In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management is dit de hiërarchische relatie tussen bedrijfsobjecten, waaronder regio's, producten, klanten, bedrijfstakken en deelnemers.
<b>gebruik traceren</b>	In PeopleSoft Enterprise Manufacturing wordt het hierdoor mogelijk te bepalen welke onderdelen tijdens het productieproces worden gevolgd. Serienummer- en partijgestuurde onderdelen kunnen worden gevolgd. Dit wordt bijgehouden in het hoofdartikelrecord.
<b>gebruikerinteractieobject</b>	In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management wordt dit object gebruikt om de rapportagecomponenten en rapporten te definiëren waartoe een deelnemer toegang heeft in zijn of haar context. Alle gebruikerinterfaceobjecten en rapporten van Sales Incentive Management worden geregistreerd als gebruikerinteractieobjecten. Gebruikerinteractieobjecten kunnen worden gekoppeld aan een beloningsstructuur-node via een beloningsrelatieobject (afzonderlijk of als groep).
<b>gecombineerde communicatie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit één brief die aan twee personen is gericht. Een brief kan bijvoorbeeld zijn gericht aan zowel Dhr Sudhir Awat als aan

	Mw. Samantha Mortelli. Er moet in de database een relatie tussen de twee individuele personen zijn vastgesteld, en ten minste een van beide personen moet een ID in de database hebben.
<b>gedeelde driver expressie</b>	In PeopleSoft Enterprise Business Planning een specifieke planningmethode die overeenkomt met een driverexpressie. Deze kan niet alleen globaal ingesteld worden voor gezamenlijk gebruik binnen een planningapplicatie, maar kan ook in verschillende planningapplicaties tegelijkertijd worden toegepast binnen PeopleSoft Enterprise Warehouse.
<b>gedeelde studiedeellijst</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een label dat een groep studievereisten definieert die kan worden gebruikt door verschillende studiedelen. Gedeelde studiedeellijsten worden gebruikt in PeopleSoft Enterprise Studieadvies.
<b>gedetailleerd bedrijfsproces</b>	Een subset van het bedrijfsproces. Het gedetailleerde bedrijfsproces genaamd Liquiditeitspositie bepalen is een subset van het bedrijfsproces Liquiditeitsbeheer.
<b>gegevens remote gegevensbron</b>	Gegevens die uit een aparte database zijn geëxtraheerd en die naar de lokale database zijn gemigreerd.
<b>gegevens verzamelen</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit het proces waarbij onbewerkte bedrijfstransacties worden opgehaald vanuit externe bronsystemen en in de ODS (operational data store) worden ingevoerd.
<b>gegevenselementen</b>	Met gegevenselementen wordt, op het eenvoudigste niveau, een subset gedefinieerd van gegevens plus de regels volgens welke deze moeten worden ingedeeld.  In Workforce Analytics zijn gegevenselementen de regels aan de hand waarvan wordt bepaald welke meetgegevens moeten worden opgehaald voor uw personeelsgroepen.
<b>gegevenskubus</b>	In de PeopleSoft Analytische rekenmodule is een gegevenskubus een opslaglocatie voor één soort gegevens (bijvoorbeeld verkoopgegevens). De kubus werkt samen met een of meer dimensies. Dimensies en gegevenskubussen in de PeopleSoft Analytische rekenmodule zijn niet verwant aan dimensies en OLAP-kubussen (Online Analytical Processing) in PeopleSoft Cube Manager.
<b>gegevensset</b>	Een gegevensindeling waardoor het filteren en verdelen van gegevens op basis van rollen mogelijk wordt. U kunt het gegevensbereik en het aantal weergegeven gegevens voor een gebruiker beperken door gegevenssetregels te koppelen aan gebruikersrollen. Uit gegevenssetregels volgt een gegevensset die past bij de rol van de gebruiker.
<b>gekoppelde sectie</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een sectie die is gedefinieerd in een plansjabloon maar die in een plan wordt weergegeven. Wijzigingen aan gekoppelde secties worden ook doorgevoerd in de plannen die van deze sectie gebruikmaken.
<b>gekoppelde variabele</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een variabele die is gedefinieerd en wordt onderhouden in een plansjabloon maar die ook in een plan wordt weergegeven. Wijzigingen aan gekoppelde variabelen worden ook doorgevoerd in de plannen die van deze variabele gebruikmaken.
<b>genealogie serienummers</b>	In PeopleSoft Enterprise Manufacturing is dit de mogelijkheid de samenstelling van een bepaald serienummergestuurd artikel te volgen.
<b>geplande studie</b>	In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een selfservice-verzamelpplaats voor alle geplande studieactiviteiten en -programma's van de cursist.
<b>gesloten periode</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions de periode gedurende welke een deelnemer van PeopleSoft Enterprise Contributor Relations goedkeuring heeft voor betrokkenheid bij een initiatief of een actie. Gesloten perioden worden gebruikt om te voorkomen dat ontwikkelingsmedewerkers meerdere verzoeken aan een deelnemer doen in dezelfde periode.



<b>gesplitste boeking</b>	Deze methode geeft aan hoe uitgaven worden toegewezen aan of verdeeld over een of meer sets met boekings-ChartFields.
<b>geverstabel</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions een tabel of een zogenoemde <i>donor pyramid</i> waarin het aantal en de grootte van de giften wordt beschreven die naar uw verwachting noodzakelijk zijn om de campagne in PeopleSoft Enterprise Contributor Relations met succes te voltooien. Dankzij de geverstabel kunt u het aantal gevers en prospects schatten dat u op elk giftniveau nodig hebt om uw campagnedoelstelling te behalen.
<b>GL-interfaceproces</b>	Afkorting voor <i>Grootboekinterfaceproces</i> . In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een proces dat wordt gebruikt om transacties uit PeopleSoft Enterprise Financiële administratie naar het grootboek te verzenden. Postsoorten worden aan specifieke grootboekrekeningen gekoppeld, zodat transacties naar het grootboek kunnen worden verzonden wanneer het GL-interfaceproces wordt uitgevoerd.
<b>globale restricties</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing hebben deze restricties betrekking op meerdere Strategic Sourcing-business units. De uitgaven worden gevolgd van alle veilingen binnen de geselecteerde Strategic Sourcing-business unit.
<b>GL-unit</b>	Afkorting voor <i>business unit Grootboek</i> . Een eenheid binnen een organisatie die wegens boekhoudingsdoelstellingen volledig onafhankelijk is. Er wordt een eigen boekhouding gevoerd.  Zie ook <i>business unit</i> .
<b>gratis producten</b>	Het prijsmechanisme waarbij bij het aankopen van product A product B gratis is of voor een bepaalde prijs (vroeger <i>premie</i> genoemd).
<b>groep</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit het laagste niveau van de uit drie niveaus bestaande classificatiestructuur die u in PeopleSoft Enterprise Werving studenten en Toelatingen definieert voor inschrijvingsbeheer. U kunt een groepniveau definiëren, het aan andere niveaus koppelen, en er doelaantallen voor inschrijvingen voor instellen.  Zie ook <i>populatie</i> en <i>cohort</i> .
<b>groep</b>	In PeopleSoft Enterprise Facturering en Debiteuren is dit een doorboekeenheden die een of meer transacties omvat (posten, stortingen, betalingen, overschrijvingen, overeenkomsten of afboekingen).  In PeopleSoft Enterprise Human Resources Management en Supply Chain Management is dit een set records die aan één naam of variabele zijn gekoppeld om berekeningen uit te voeren in de bedrijfsprocessen van PeopleSoft. In PeopleSoft Enterprise Urenregistratie kunt u bijvoorbeeld werknemers in groepen indelen voor urenrapportagedoeleinden.
<b>huidige studie</b>	In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een selfservice-verzamelaarsplaats voor alle lopende studieactiviteiten en -programma's van de cursist.
<b>huurder</b>	In PeopleSoft Vastgoedbeheer: een instantie die vastgoed least of huurt van een verhuurder.
<b>huuroverzicht</b>	In PeopleSoft Vastgoedbeheer: een overzicht van het completelease- of huurcontract met alleen de meest belangrijke voorwaarden. Het huuroverzicht omvat meestal slechts een pagina zonder rechtstermen te gebruiken.
<b>ideale respons</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: een vraag waarop een respons vereist is, die matcht met de ideale waarde voor de bieding, wil de bieding toegend worden. Als de respons niet matcht met de ideale waarde, kan de bieding nog steeds gedaan worden, maar worden gediskwalificeerd en niet worden toegekend.

<b>incassoregel</b>	In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een door de gebruiker gedefinieerde regel waarmee de acties worden gedefinieerd die voor een klant moeten worden genomen, gebaseerd op het bedrag en het aantal dagen na de vervaldatum voor openstaande saldi.
<b>indicator terugboeking</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een indicator die aangeeft wanneer een bepaalde betaling is teruggeboekt, doorgaans vanwege onvoldoende middelen.
<b>infoaanvraag</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: een informatieaanvraag.
<b>ingangsdatum</b>	Een dateringsmethode voor gegevens in PeopleSoft Enterprise-applicaties. U kunt gegevens antedateren om zo historische gegevens aan het systeem toe te voegen, of postdateren om zo gegevens te kunnen invoeren voordat deze werkelijk actief worden. Wanneer u ingangsdatums gebruikt, verwijdt u geen waarden; u voert een nieuwe waarde in met een nieuwe ingangsdatum.
<b>inhoudverwijzing</b>	Inhoudverwijzingen zijn pointers naar geregistreerde gegevens in het portaalregister. Doorgaans zijn dit URL's of iScripts. Inhoudverwijzingen kunnen worden onderverdeeld in drie categorieën: doelinhoud, sjablonen en sjabloonkaders.
<b>initiatief</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit de basis op grond waarvan alle voorschotplannen worden uitgevoerd. Het is een georganiseerde inspanning om een specifieke deelnemer te targeten en dit kan plaatsvinden in een specifieke periode met specifieke doelstellingen en doelen. Een initiatief kan een campagne zijn, een evenement, een georganiseerde inspanning door vrijwilligers of een ander soort actie die door de instelling is gedefinieerd. Initiatieven kunnen uit meerdere delen bestaan en aan andere initiatieven zijn gerelateerd. Dit maakt het mogelijk om zowel afzonderlijke delen van een initiatief als initiatieven in hun geheel te volgen.
<b>inkoop-BTW</b>	Afkorting voor <i>Vastleggen van de bruto toegevoegde waarde over de inkoop</i> . Binnen PeopleSoft Enterprise Inkoop, Crediteuren en Grootboek geeft deze markering aan dat u inkoop-BTW bij de transactie registreert. Deze markering wordt in combinatie met de markering Verkoop-BTW gebruikt, om te bepalen welke boekingsposten voor een transactie worden aangemaakt en hoe de transactie wordt verwerkt bij de BTW-aangifte. Deze markering staat altijd op Ja als u in Inkoop of Crediteuren de BTW-gegevens van een transactie wilt nagaan. Inkoop-BTW wordt niet gebruikt in PeopleSoft Enterprise Orderbeheer, Facturering en Debiteuren omdat hier alleen sprake kan zijn van verkoop-BTW, noch in PeopleSoft Declaratiebeheer waar immers uitsluitend inkoop-BTW wordt geregistreerd.
<b>inkoopveiling</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing is het voor makers van veilingen het aankopen van goederen of diensten, meestal gekoppeld aan een offerteaanvraag, voorstel of een omgekeerde veiling. Voor bieders is het de verkoop van goederen of diensten.
<b>inkoper</b>	In PeopleSoft Enterprise eSettlements is dit een organisatie (of business unit, in tegenstelling tot een individu) die zaken doet met leveranciers binnen het systeem. Een inkoper maakt betalingen voor aankopen die in het systeem worden gedaan.
<b>instelling</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een eenheid (zoals een universiteit of een hogeschool) die onafhankelijk is van andere vergelijkbare eenheden en een eigen verzameling regels en bedrijfsprocessen bezit.
<b>instellingsrelatie</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een relatieobject dat een configuratieplan koppelt aan een willekeurige structuurnode.
<b>integratie</b>	Een relatie tussen twee compatibele integratiepunten die communicatie tussen systemen mogelijk maakt. Dankzij integraties kunnen de applicaties van PeopleSoft Enterprise naadloos andere PeopleSoft Enterprise-applicaties en met externe systemen of software samenwerken.
<b>integratiepunt</b>	Een interface die een systeem gebruikt om met een andere applicatie van PeopleSoft Enterprise of met een externe applicatie te communiceren.

<b>integratieset</b>	Een logische groepering van integraties die door applicaties wordt gebruikt voor dezelfde bedrijfsdoelstelling. De integratieset <code>ADVANCED_SHIPPING_ORDER</code> bevat alle integraties waarmee een melding naar een klant wordt verzonden dat een order is verzonden.
<b>invoerevent</b>	In PeopleSoft Enterprise Grootboek, Debiteuren, Crediteuren, Inkoop en Factureren is een invoerevent een bedrijfsproces dat meerdere debet- and creditbedragen genereert vanuit enkele transacties waarmee standaard, aanvullende boekingsposten worden gemaakt.
<b>kader</b>	Elk blok inhoudelijk materiaal op de introductiepagina wordt een kader genoemd. In de kaders wordt een klein rechthoekig gebied op de pagina overzichtsgegevens weergegeven. Kaders bieden gebruikers een snel overzicht van de meest relevante PeopleSoft Enterprise- en niet-PeopleSoft Enterprise-gegevens.
<b>kanaal</b>	In PeopleSoft Multikanaalkader, e-mail, chat, voice (computer-telefoon-integratie [CTI]), of een algemene event.
<b>kasregister</b>	Een opslaglocatie voor geld en betalingen ter plekke.
<b>kenmerk/waardepaar</b>	In de PeopleSoft Enterprise Directory-interface worden hiermee de gegevens gekoppeld die een vermelding in de directory-gegevensboom vormen.
<b>kenmerken klantcategorie</b>	Een waarde waarmee klanten worden ingedeeld in groepen waarvoor u gedetailleerde historie, ouderdomsanalyse, events en profielen kunt genereren.
<b>klaarzetten</b>	Een methode om het geselecteerde partneraanbod te consolideren met het aanbod van de andere bedrijfspartners.
<b>klonen</b>	In PeopleCode betekent dit het maken van een unieke kopie. Het verschil met <i>kopiëren</i> is dat kopiëren het maken van een nieuwe verwijzing naar een object kan betekenen; dus wanneer het onderliggende object wordt gewijzigd, veranderen zowel de kopie als het origineel.
<b>kortetermijnklant</b>	Een klant die niet in het systeem staat, maar wordt ingevoerd tijdens de invoer van een verkooporder via een sjabloon.
<b>kosten plus contractregel</b>	Een contractregel met variabele kosten gekoppeld aan de tariefsoort Toekenningstarief, Vast tarief, Subsidiatarief of Overig tarief. Contractregels met variabele kosten die zijn gekoppeld aan de tariefsoort Geen zijn geen Kosten plus-contractregels.
<b>kosten plus prijsstellingmethode</b>	In PeopleSoft Enterprise Pricer: een prijsstellingmethode die uitgaat van de kosten van goederen als basis.
<b>kostenprofiel</b>	Een combinatie van een berekeningsmethode voor ontvangstkosten, een kostenstroom en een berekeningsmethode voor uitputtingskosten. Een profiel wordt gekoppeld aan een kostenboek. Dit profiel bepaalt hoe de posten in dat boek worden gewaardeerd én hoe de materiaalverplaatsing voor een post voor het boek wordt gewaardeerd.
<b>kostenrij</b>	Een kostentransactie en -bedrag voor een set ChartFields.
<b>KPI</b>	Een afkorting van <i>kernprestatie-indicator</i> . Een algemene meting om uit te vinden in hoeverre een organisatie kritieke succesfactoren bereikt. Hierdoor wordt de gegevenswaarde of -berekening bepaald waarmee een beoordeling wordt vastgesteld.
<b>KVI</b>	Afkorting voor <i>Known Value Item (Artikel met bekende waarde)</i> . Term voor producten of productgroepen waar de verkoopprijs niet verlaagd kan worden.
<b>lading</b>	In PeopleSoft Enterprise Voorraadbeheer is dit een groep goederen die samen worden verzonden. Ladingbeheer is een functie van PeopleSoft Enterprise Voorraadbeheer die wordt gebruikt om het gewicht, volume en de bestemming van een verzending bij te houden.

<b>landelijke actie</b>	In PeopleSoft Enterprise Promotiebeheer is dit een promotie op concernniveau die met niet-beheersbaar geld wordt gefinancierd. Dit staat bekend als een landelijke actie, een bedrijfspromotie of een bedrijfskorting.
<b>LDIF-bestand</b>	Afkorting voor <i>Lightweight Directory Access Protocol (LDAP) Data Interchange Format-bestand</i> . Bevat verschillen tussen PeopleSoft Enterprise-gegevens en directorygegevens.
<b>lease</b>	In PeopleSoft Vastgoedbeheer: een legale, bindende overeenkomst tussen een verhuurder en een huurder, waarbij de huurder het fysieke eigendom, of een gedeelte daarvan, van de verhuurder least of huurt.
<b>leesrechten</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions zijn dit toegangsrechten waarmee de gebruiker alleen gegevens mag bekijken.  Zie ook <i>bijwerkrechten</i> .
<b>lesgeld insluiten</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een functie in het proces Lesgeld berekenen waarmee u een moment in een periode kunt definiëren waarna studenten een minimum (of <i>vast</i> ) bedrag moeten betalen. Studenten moeten dit vaste bedrag ook betalen als zij later studieactiviteiten laten vallen en minder dan het normale studiebelastingsniveau voor dat lesgeld aan studieactiviteiten volgen.
<b>levermethode</b>	In PeopleSoft Enterprise Learning Management geeft dit het primaire soort leer-methode aan waarin een bepaalde leeractiviteit wordt aangeboden. Ook biedt het standaardwaarden voor de leeractiviteit, zoals kosten en taal. Het primaire doel hiervan is om cursisten te helpen bij het doorzoeken van de catalogus naar het soort leermethode die het meest geschikt is. Omdat PeopleSoft Enterprise Learning Management een gemengd leersysteem is, wordt de leermethode niet opgelegd.  In PeopleSoft Enterprise Supply Chain Management is dit de wijze waarop goederen worden vervoerd naar hun bestemming (zoals per vrachtwagen, lucht, spoor etc.). De leveringswijze wordt opgegeven tijdens het maken van verzendschema's.
<b>LMS</b>	Afkorting voor <i>Learning Management System</i> . In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is LMS een voorziening van PeopleSoft Enterprise Student Records die een algemene verzameling standaardwaarden biedt voor interoperabiliteit, waarmee het mogelijk wordt lesinhoud en lesinformatie tussen leeromgevingen en administratieve omgevingen te delen.
<b>locatie</b>	Met behulp van locaties kunt u aangeven wat de verschillende soorten adressen zijn voor een bedrijf; bijvoorbeeld één adres voor het ontvangen van rekeningen, één voor verzenden, één voor de post en een apart bezoekadres. Elk adres krijgt een apart locatienummer. De primaire locatie (die wordt aangegeven met een <i>1</i> ) is het adres dat u het vaakst gebruikt en kan afwijken van het hoofdadres.
<b>logistieke taak</b>	In PeopleSoft Enterprise Services Procurement is dit een beheertaak die samenhangt met het aanstellen van een inhuurkracht. Logistieke taken zijn gekoppeld aan het soort service op de werkorder, bij verschillende soorten services kunnen verschillende logistieke taken horen. Logistieke taken zijn zowel vooraf gefiatteerde taken (zoals het toewijzen van een nieuwe badge en het bestellen van een nieuwe laptop) als achteraf te fiatteren taken (zoals planningoriëntatie en het instellen van de e-mail van een inhuurkracht). De logistieke taken kunnen verplicht of optioneel zijn. Verplichte vooraf te fiatteren taken moeten worden voltooid voordat de werkorder wordt goedgekeurd. Verplichte achteraf te fiatteren taken moeten echter worden voltooid voordat een werkorder geleverd wordt aan een inhuurkracht.
<b>logistieke taak</b>	Een product in het gedetailleerde sourcingplan.
<b>lokale functionaliteit</b>	In PeopleSoft Enterprise HRMS is dit de gegevensset die beschikbaar is voor een bepaald land. U krijgt toegang tot deze gegevens wanneer u op de betreffende vlag klikt in het algemene venster. U kunt de gegevens ook benaderen via een lokaal menu.

<b>marge</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een kunstmatig cijfer waarmee een bedrag aan sponsoring apart wordt gehouden dat niet wordt gefinancierd met Title IV-fondsen. Een marge kan worden gebruikt om te voorkomen dat een student wordt gesponsord en fondsen bewaart, of kan worden gebruikt om te voldoen aan niet-gerealiseerde sponsoring, zodat fondsen van de instellingen kunnen worden toegewezen.
<b>marktsjabloon</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een extra functionaliteit specifiek voor een bepaalde markt of bedrijfstak en die bovenop een productcategorie wordt geplaatst.
<b>matchgroep</b>	In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een groep debiteuren en overeenkomende tegenboekingen. Het systeem maakt matchgroepen met behulp van gebruikergedefinieerde matchingcriteria voor geselecteerde veldwaarden.
<b>MCF-server</b>	Afkorting van <i>PeopleSoft Multikanaalkader-server</i> . Omvat de universele wachtserver en de MCF-logserver. Beide processen worden gestart als <i>MCF Servers</i> wordt geselecteerd in de domeinconfiguratie van een applicatieserver.
<b>merchandisingactiviteit</b>	In PeopleSoft Enterprise Promotiebeheer is dit een bepaalde soort korting die bij een handelspromotie hoort (zoals een korting op factuur, betaling ineens of aftrek creditfactuur of teruggave) en die de prestatie bepaalt die vereist is om de korting te ontvangen. Dit staat bekend als een aanbieding, een korting, een merchandising-event, een event of een tactiek.
<b>meta-SQL</b>	Meta-SQL-constructen worden vertaald in platformspecifieke SQL(Structured Query Language)-substrings. Ze worden gebruikt in functies die SQL-strings doorgeven, bijvoorbeeld in SQL-objecten, de SQLExec-functie en PeopleSoft Applicatie-engine-programma's.
<b>metastring</b>	Metastrings zijn speciale expressies die deel uitmaken van SQL-stringliterals. De metastrings, die worden voorafgegaan door een procentteken (%), worden rechtstreeks opgenomen in de stringliterals. Tijdens runtime nemen ze de vorm aan van de juiste substring voor het huidige databaseplatform.
<b>multiboek</b>	In PeopleSoft Enterprise Grootboek bevat een multiboek de diverse registers met meerdere basisvaluta's die voor een business unit zijn gedefinieerd. Hierbij heeft u de optie één transactie te boeken naar alle basisvaluta's (alle registers) of naar slechts één basisvaluta (register).
<b>multivaluta</b>	De mogelijkheid transacties in een andere valuta te verwerken dan de basisvaluta van de business unit.
<b>Niet belastbaar</b>	<i>Geen belasting toegevoegde waarde</i> . Dit zijn goederen en diensten waar geen BTW over betaald hoeft te worden. Organisaties die niet belastbare goederen en diensten leveren, kunnen de bijbehorende inkoop-BTW niet terugkrijgen. Dit wordt ook "exempt without recovery" (vrijgesteld zonder terugkrijgen) genoemd.
<b>niet-opgeëiste transactie</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een transactie die niet is opgeëist door een node of deelnemer na de beëindiging van het allocatieproces, doorgaans vanwege ontbrekende of onvolledige gegevens. Niet-opgeëiste transacties kunnen handmatig worden toegewezen aan de desbetreffende node of deelnemer door een beloningenbeheerder.
<b>node-georiënteerde boom</b>	Een boom die is gebaseerd op een detailstructuur, maar waar de detailwaarden niet worden gebruikt.
<b>offerteaanvraag (OA)</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: een aanvraag voor een voorstel of offerte wanneer bidders hun beste bieding doen. Tijdens deze aanvraag wordt er niet actief geconcentreerd.

<b>onderwijsinstelling</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een eenheid (zoals een universiteit of een hogeschool) die onafhankelijk is van andere vergelijkbare eenheden en een eigen verzameling regels en bedrijfsprocessen bezit.
<b>onderwijsorganisatie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een eenheid die deel uitmaakt van de administratieve structuur binnen een onderwijsinstelling. Op het laagste niveau kan een onderwijsorganisatie een onderwijsafdeling zijn. Op het hoogste niveau kan een onderwijsorganisatie een divisie vertegenwoordigen.
<b>ontheffing BTW</b>	<i>Ontheffing belasting toegevoegde waarde.</i> Een organisatie die permanent is vrijgesteld van het betalen van BTW vanwege de aard van deze organisatie.
<b>opgeslagen bieding</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: een bieding die is gemaakt, maar niet ingediend. Alleen ingediende biedingen kunnen worden toegekend.
<b>ophaalaantal</b>	Het ophaalaantal dat de klant meeneemt bij de balieverkoop.
<b>opleiding</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions alle studiedelen die een student aan een onderwijsinstelling volgt en die in een enkel studentenrecord zijn gegroepeerd. Aan een universiteit kunnen bijvoorbeeld verschillende opleidingen en verschillende studierichtingen zijn verbonden (rechten, medicijnen, tandheelkunde, enzovoort).
<b>oplopen</b>	In PeopleSoft Enterprise Promotiebeheer houdt dit in dat u verantwoordelijk wordt voor een promotiebetaling. U bent dit bedrag verschuldigd aan een klant voor promotieactiviteiten.
<b>opslagniveau</b>	In PeopleSoft Enterprise Voorraadbeheer geeft dit het niveau van een opslaglocatie weer. Opslaglocaties bestaan uit een business unit, een opslaggebied en een opslagniveau. U kunt vier opslagniveaus instellen.
<b>Optimalisatie-engine</b>	Een PeopleTools-programma dat in Strategic Sourcing wordt toegepast voor het evalueren van biedingen en een ideale toewijzingslocatie te bepalen. De toekenningsaanbeveling is gebaseerd op het maximaliseren van de waarde, terwijl er wordt vastgehouden aan het aankopen, bedrijfsdoelen en restricties.
<b>overeenkomst</b>	In PeopleSoft Enterprise eSettlements biedt dit een manier om verwerkingsopties, zoals betalingsvoorwaarden, bankbetalingen, en meldingen van een combinatie tussen koper/leverancier en locatie in te delen en te specificeren.
<b>overzichtsboom</b>	Een boomstructuur die wordt gebruikt om rekeningen te totaliseren voor alle soorten rapporten in totalisatieregisters. Overzichtsboomen maken het mogelijk boomen in boomen te definiëren. In een overzichtsboom zijn de detailwaarden nodes van een detailboom of van een andere overzichtsboom (ook bekend als de <i>basisboom</i> ). De overzichtsboomstructuur specificeert de details op basis waarvan de overzichtsboomen worden opgebouwd.
<b>partner</b>	Een bedrijf dat producten of diensten levert die door het bedrijf worden doorverkocht of aangeschaft.
<b>PeopleCode</b>	PeopleCode is een eigen programmataal, die wordt uitgevoerd door de PeopleSoft Enterprise Component Processor. PeopleCode genereert resultaten op basis van bestaande gegevens of acties van gebruikers. Door het gebruik van verschillende hulpprogramma's die bij PeopleTools worden geleverd, komen externe services beschikbaar voor alle PeopleSoft Enterprise-applicaties waarvoor PeopleCode kan worden uitgevoerd.
<b>PeopleCode-event</b>	<i>Zie event.</i>
<b>PeopleSoft-internetarchitectuur</b>	De fundamentele architectuur waarop PeopleSoft 8-applicaties zijn gebouwd, bestaande uit een RDBMS (relationele database), een applicatieserver, een webserver en een browser.

<b>periodecontext</b>	Wordt gebruikt in PeopleSoft Enterprise Incentive Management. Aangezien een deelnemer doorgaans dezelfde beloningsregeling gebruikt voor een aantal perioden, koppelt de periodecontext een regelingcontext aan een specifieke kalenderperiode en een specifiek boekjaar. De periodecontext verwijst weer naar de bijbehorende regelingcontext en vormt aldus een keten. Iedere regelingcontext heeft een overeenkomende set met periodecontexts.
<b>persoonlijke portfolio</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit de voor gebruikers toegankelijke menuoptie met de naam, het adres, telefoonnummer en overige persoonlijke gegevens van een persoon.
<b>planningproces</b>	In PeopleSoft Enterprise Supply Planning is dit een gegevensset (business units, artikelen, voorraden en aanvragen) die de invoer en uitvoer van een productieplan vormt.
<b>populatie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit het middelste niveau van de uit drie niveaus bestaande classificatiestructuur die u in PeopleSoft Enterprise Werving studenten en Toelatingen definieert voor inschrijvingsbeheer. U kunt een populatieniveau definiëren, het aan andere niveaus koppelen, en er inschrijvingsstreefpercentages voor instellen.  <i>Zie ook groep en cohort.</i>
<b>portaalregister</b>	In PeopleSoft Enterprise-applicaties is het portaalregister vergelijkbaar met een boomstructuur waarbinnen verwijzingen naar de inhoud worden georganiseerd, geclassificeerd en geregistreerd. Dit is een centrale opslaglocatie waarin zowel de structuur als de inhoud van een portaal is gedefinieerd door middel van een hiërarchische, boomachtige structuur van mappen waarin inhoudelijke verwijzingen makkelijk kunnen worden georganiseerd en beveiligd.
<b>post wijzigen</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een proces waarmee u een betalingstoewijzing kunt veranderen zonder de betaling terug te hoeven boeken.
<b>prestatiebeloningsobject</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management zijn dit de objecten die betrekking hebben op prestatiebeloningen die de berekeningsprocessen en -resultaten van PeopleSoft Enterprise Incentive Management definiëren en ondersteunen, zoals de regelingsjablonen, regelingen, resultaatengegevens, gebruikerinteractieobjecten, enzovoort.
<b>prestatiebeloningsregel</b>	In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management zijn dit de opdrachten waarmee wordt gereageerd op transacties en waarmee deze worden omgezet in beloningen. Een regel is één onderdeel van het proces van het omzetten van een transactie in een beloning.
<b>prestatiemeting</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een variabele die wordt gebruikt voor het opslaan van gegevens (vergelijkbaar met een totalisatie, maar zonder een vooraf gedefinieerde formule) binnen het bereik van een prestatiebeloningsregeling. Prestatiemetingen worden gekoppeld aan een kalender, een gebied en een deelnemer van een regeling. Prestatiemetingen worden gebruikt voor het berekenen van quota en voor rapportagedoeleinden.
<b>prijslijst</b>	U kunt hiermee producten en voorwaarden selecteren waarvoor de prijslijst op een transactie van toepassing is. Tijdens een transactie wordt de prijs van het product bepaald op basis van de vooraf gedefinieerde zoekhiërarchie voor de transactie, of wordt de laagste prijs van het product op gekoppelde actieve prijslijsten gebruikt. Deze prijs wordt gebruikt als basis voor verdere kortingen en toeslagen.
<b>prijsonderdelen</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: de diverse onderdelen, zoals materiaalkosten, arbeidskosten, verzendkosten, enzovoort, die samen de totale biedprijs uitmaken.
<b>prijsregel</b>	De voorwaarden waar aan voldaan moet worden om de basisprijs te kunnen aanpassen. Meerdere regels kunnen van toepassing zijn als aan de voorwaarden voor de regels wordt voldaan.

<b>prijsregelsleutel</b>	Velden die beschikbaar zijn om prijsregelvoorwaarden (die worden gebruikt om een transactie sluitend te maken) op de prijsregel te definiëren.
<b>prijsregelvoorwaarde</b>	Voorwaarden waarmee de velden Prijs per worden geselecteerd, evenals de waarden voor deze velden en de operator waarmee wordt bepaald hoe de velden aan de transactie zijn gerelateerd.
<b>prijsstaffels</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: een prijskorting of toeslag die een bidder mag toepassen op basis van de toegekende hoeveelheid.
<b>primaire soort naam</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit het soort naam dat wordt gebruikt om de naam die op het hoogste niveau binnen het systeem is opgeslagen te koppelen aan de set namen op lager niveau die door een individu worden verstrekt.
<b>procesaanvraag</b>	Een verzoek om bijvoorbeeld een SQR, een applicatie-engine- of COBOL-programma of een Crystal-rapport via PeopleSoft Procesplanner uit te voeren.
<b>procesbewerking</b>	Een uniek nummer voor iedere afzonderlijke procesaanvraag. Deze waarde wordt automatisch verhoogd en wordt toegewezen aan elk aangevraagd proces op het moment dat het proces wordt ingediend om te worden uitgevoerd.
<b>procescategorie</b>	In PeopleSoft Procesplanner zijn dit processen die zijn ingedeeld voor het laden van saldi op de server en op prioriteit.
<b>procesdefinitie</b>	In procesdefinities worden de verschillende runaanvragen beschreven.
<b>procesgroep</b>	In PeopleSoft Enterprise Financials is dit een groep applicatieprocessen (in een bepaalde volgorde uitgevoerd) die door gebruikers direct, rechtstreeks vanaf een transactie-invoerpagina, kan worden gestart.
<b>procesrunbesturing</b>	Een PeopleTools-variabele waarin Procesplanner-waarden worden opgeslagen die bij runtime nodig zijn voor alle aanvragen die naar een run-ID verwijzen. Verwar dit begrip niet met applicatierunbesturing, die wellicht met dezelfde run-ID is gedefinieerd maar uitsluitend informatie bevat die specifiek is voor een bepaalde applicatieprocesaanvraag.
<b>procestaak</b>	U kunt procesdefinities samenvoegen in een taakaanvraag en elke aanvraag serieel of parallel uitvoeren. U kunt ook opeenvolgende processen in gang zetten op basis van de resultaatcode van elke voorgaande aanvraag.
<b>product</b>	Een PeopleSoft Enterprise-product of een product van een externe leverancier. De PeopleSoft-softwareproducten zijn onderverdeeld in productgroepen en productlijnen. De Interactive Services Repository bevat informatie over elke release van elk PeopleSoft-product, plus producten van gecertificeerde externe leveranciers. Deze producten worden weergegeven met de productnaam en het releasesnummer.
<b>productbieding</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: het plaatsen van een bieding voor een bidder tot aan het bedrag dat door de bidder is opgegeven, zodat de bidder de leidende bidder is.
<b>productcategorie</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een applicatie in de producten-suite van PeopleSoft Enterprise Incentive Management. Elke transactie in PeopleSoft Enterprise Incentive Management is verbonden met een productcategorie.
<b>productgroep</b>	Een groep producten die gerelateerd zijn vanwege gemeenschappelijke functionaliteiten. De namen van de productgroepen die via de opslaglocatie voor Interactive Service Repository kunnen worden opgezocht, zijn Oracle's PeopleSoft Enterprise, PeopleSoft EnterpriseOne, PeopleSoft World en externe, gecertificeerde partners.
<b>productlijn</b>	De naam van een PeopleSoft Enterprise-productlijn of de bedrijfsnaam van een externe, gecertificeerde partner. In de Integration Services Repository kunt u per productlijn zoeken naar integratiepunten.



<b>programma's</b>	In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een algemene indeling waarmee de cursist langs een bepaald studiep pad wordt geleid via catalogusartikelsecties. PeopleSoft Enterprise Learning Systems bevat twee soorten programma's: curricula and certificeringen.
<b>promotie</b>	In PeopleSoft Enterprise Promotiebeheer is dit een handelspromotie. Deze wordt meestal gefinancierd met handelsgeld en gebruikt door fabrikanten van consumentproducten om de verkoop te vermeerderen.
<b>prospects</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions zijn dit studenten die belangstelling tonen voor een opleiding van de instelling.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Contributor Relations zijn dit personen en organisaties die naar alle verwachting substantiële financiële verplichtingen of andere soorten verplichtingen met de instelling willen aangaan.</p>
<b>proxy-biedingen</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: het plaatsen van een bieding voor een bieder tot aan het bedrag dat door de bieder is opgegeven, zodat de bieder de leidende bieder is.
<b>publiceren</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit het stadium in de verwerking waarin de resultaten met betrekking tot prestatiebeloningen beschikbaar komen voor de deelnemers.
<b>PZK</b>	Afkorting voor <i>Product zonder korting</i> . Een term die gebruikt wordt voor producten of productgroepen waar de verkoopprijs niet verlaagd kan worden.
<b>rapport persoonsgegevens</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een rapport waarin de in het systeem opgeslagen informatie over een bepaalde deelnemer wordt samengevat. U kunt een standaardrapport of speciale rapporten genereren.
<b>recname</b>	De naam van een record dat wordt gebruikt om het bijbehorende veld vast te stellen met het doel een waarde of een set waarden te matchen.
<b>recordgroep</b>	Een verzameling controletabellen en views die in logisch en functioneel opzicht verband met elkaar houden. Met behulp van recordgroepen wordt het delen van tabelsets mogelijk gemaakt, zodat het invoeren van dubbele gegevens niet meer hoeft voor te komen. Recordgroepen zorgen ervoor dat het delen van tabelsets consistent wordt toegepast op alle gerelateerde tabellen en views.
<b>referentiegegevens</b>	In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management zijn dit systeemobjecten die de verkooporganisatie vertegenwoordigen, zoals regio's, deelnemers, producten, klanten, kanalen, enzovoort.
<b>referentieobject</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management wordt aan de hand van dit dimensieobject het bedrijf nader gedefinieerd. Referentieobjecten kunnen hun eigen hiërarchie hebben (bijvoorbeeld een productboom, klantboom, bedrijfstakboom en regioboorn).
<b>referentietransactie</b>	In de verplichtingenadministratie is een referentietransactie een brontransactie waaraan wordt gerefereerd door een (vaak latere) brontransactie op een hoger niveau om het budgetcontrolebedrag van eerstgenoemde transactie automatisch volledig of gedeeltelijk terug te boeken. Dit voorkomt dubbele boekingen tijdens het invoeren van de transactie op verschillende niveaus van de verplichtingenadministratie. Voorbeeld: het bedrag van een harde verplichting, zoals een inkooporder, zal na budgetcontrole en registratie tot gevolg hebben dat het systeem op zoek gaat naar een corresponderende zachte verplichting, zoals een bestelaanvraag, waarvan het bedrag volledig of gedeeltelijk komt te vervallen.
<b>regel</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: een afzonderlijk artikel of afzonderlijke dienst waar op geboden kan worden.
<b>regeling</b>	In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management is dit een verzameling allocatieregels, variabelen, stappen, secties en prestatiebeloningsregels aan de hand waarvan de PeopleSoft Enterprise Incentive Management-engine transacties verwerkt.

<b>regelingcontext</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management wordt hiermee een deelnemer gekoppeld aan de beloningsregeling en -node waaraan de deelnemer is toegewezen. Zo kan het PeopleSoft Enterprise Incentive Management-systeem alles vinden dat betrekking heeft op de node en dat vereist is voor de verwerking van beloningen. Elke combinatie van deelnemer, node en regeling vertegenwoordigt een unieke regelingcontext: als drie deelnemers zich in dezelfde beloningsstructuur bevinden, heeft elk van hen een andere regelingcontext. Configuratieregelingen worden geïdentificeerd aan de hand van de regelingcontext en worden verbonden met de deelnemers die hiernaar verwijzen.
<b>regelingsjabloon</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit de basis waarop een regeling wordt gemaakt. Een regelingsjabloon bevat algemene secties en variabelen die worden overgenomen door alle regelingen die op basis van deze sjabloon worden gemaakt. Een sjabloon kan stappen en secties bevatten die niet zichtbaar zijn in de regelingdefinitie.
<b>regionale sourcing</b>	In PeopleSoft Enterprise Inkoop biedt dit de infrastructuur om een juiste leverancier en leveranciersprijsstructuur te onderhouden, weer te geven, en te selecteren, gebaseerd op een regionaal sourcingmodel waarin de meerdere toezendlocaties zijn ingedeeld. Sourcing kan op een hoger niveau plaatsvinden dan de toezendlocatie.
<b>registermapping</b>	U gebruikt registermappings om uitgavegegevens uit grootboekrekeningen aan resourceobjecten te koppelen. Verschillende registerregels kunnen worden gemapt met een of meer resource-ID's. U kunt met behulp van registermapping ook geldbedragen (of <i>tarieven</i> ) mappen met business units. U kunt bedragen op twee verschillende manieren mappen: als een werkelijk bedrag, dat staat voor de werkelijke kosten van de boekingsperiode; of als een gebudgetteerd bedrag, dat kan worden gebruikt voor de berekening van de capaciteitscijfers en de gebudgetteerde modelresultaten. In PeopleSoft Enterprise Warehouse kunt u grootboekrekeningen mappen met de EW-registertabel.
<b>reisgroep</b>	In PeopleSoft Declaratiebeheer: de reispolicy van een organisatie die gekoppeld zijn aan specifieke business units, afdelingen of werknemers. U moet ten minste een reisgroep definiëren bij het instellen van PeopleSoft Declaratiebeheer travel feature. En ten minste een reisgroep koppelen aan een reisbureau.
<b>reisorganisatie</b>	In PeopleSoft Declaratiebeheer: het reisbureau waarmee de organisatie een contract heeft afgesloten.
<b>reisroute</b>	In PeopleSoft Declaratiebeheer een overzicht van reisreserveringen. Reisroutes kunnen reserveringen bevatten die geselecteerd en gereserveerd zijn bij de leverancier. Voor deze reisroutes is nog niet betaald en kunnen <i>wachtende reserveringen</i> worden genoemd. Reserveringen die betaald zijn worden <i>bevestigde reserveringen</i> genoemd.
<b>relatieobject</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management wordt aan de hand van deze objecten de beloningsstructuur nader gedefinieerd om transacties om te zetten door verbanden aan te brengen tussen beloningsobjecten en bedrijfsobjecten.
<b>rendement per bewerking</b>	In PeopleSoft Enterprise Manufacturing is dit de mogelijkheid het verlies van een geproduceerd artikel per bewerking te plannen.
<b>REN-server</b>	<i>real-time event notification server (realtime melding events)</i> in PeopleSoft Multikanaalkader.
<b>reserveringen</b>	In PeopleSoft Declaratiebeheer: reisreserveringen bij een reisbureau.
<b>restrictie</b>	Een bedrijfspolicy of -regel waarin bepaald wordt hoe een veiling wordt toegekend. Er zijn drie soorten restricties: bedrijf, globaal en veiling.
<b>restricties van een business unit</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing worden deze restricties toegepast op een geselecteerde Strategic Sourcing business unit. De uitgaven worden gevolgd in alle veilingen in de geselecteerde Strategic Sourcing business unit.

<b>rol</b>	Een rol beschrijft de manier waarop personen in PeopleSoft Werkstroom passen. Een rol verwijst naar een categorie gebruikers die hetzelfde soort werk verrichten, zoals secretaresses of managers. De bedrijfsregels geven aan wat er nodig is voor een rol zodat de betreffende gebruikers hun werk kunnen doen.
<b>rolgebruiker</b>	Een gebruiker van PeopleSoft Werkstroom. De rolgebruiker-ID van een persoon dient voornamelijk hetzelfde doel als een gebruiker-ID in andere delen van het systeem. In PeopleSoft Werkstroom worden rolgebruiker-ID's gebruikt om te bepalen hoe werkljstitems naar de gebruiker moeten worden doorgestuurd (bijvoorbeeld via een e-mailadres) en om bij te houden welke rollen gebruikers spelen in de werkstroom. Rolgebruikers hebben geen PeopleSoft-gebruiker-ID's nodig.
<b>runbesturing</b>	Een runbesturing is een soort online pagina die wordt gebruikt om een verwerking te starten, zoals een batchverwerking of een salarisrun. Runbesturingspagina's starten meestal een of ander programma waarmee gegevens worden bewerkt.
<b>run-ID</b>	Een unieke ID waarmee iedere gebruiker aan zijn of haar eigen gegevens in de runbesturingstabel kan worden gekoppeld.
<b>runniveaucontext</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management wordt hiermee een bepaalde run (en batch-ID) gekoppeld aan een periodecontext en een regelingcontext. Elke plancontext die deel uitmaakt van een run heeft een afzonderlijke runniveaucontext. Aangezien een run niet meerdere perioden kan bestrijken, wordt er slechts één runniveaucontext aan elke plancontext gekoppeld.
<b>score</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: de numerieke totaal aan antwoorden (percentages) op biedingsfactoren op een veiling. Alleen bidders kunnen de scores zien op veilingen.
<b>SCP SCBM XML-bericht</b>	Afkorting voor <i>Supply Chain Planning Supply Chain Business Modeler Extensible Markup Language-bericht</i> . PeopleSoft Enterprise Supply Chain Business Modeler gebruikt XML als de indeling voor alle gegevens die worden geïmporteerd en geëxporteerd.
<b>sectie</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is een sectie een verzameling prestatiebeloningsregels die worden uitgevoerd op transacties van een bepaalde soort. Met behulp van secties kunnen regelingen in segmenten worden opgedeeld zodat logische events in verschillende secties kunnen worden verwerkt.
<b>seizoensgebonden adres</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een adres dat jaarlijks gedurende dezelfde specifieke periode van het jaar van toepassing is, totdat het wordt aangepast of verwijderd.
<b>serienummer in productie</b>	In PeopleSoft Enterprise Manufacturing maakt dit het volgen van serienummerinformatie voor geproduceerde artikelen mogelijk. Dit wordt bijgehouden in het hoofdartikelrecord.
<b>service-impact</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit de resulterende actie die door een service-indicator is geïnitieerd. Bijvoorbeeld een service-indicator die aangeeft dat een student heeft nagelaten rekeningsaldi te betalen, kan leiden tot een service-impact die de inschrijving voor studieactiviteiten verbiedt.
<b>service-indicator</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions worden hiermee services aangegeven die aan een persoon worden verstrekt of onthouden. Negatieve service-indicatoren houden blokkeringen in, die voorkomen dat een persoon bepaalde services ontvangt, zoals het recht om een cheque in te wisselen of zich in te schrijven voor studieactiviteiten. Positieve service-indicatoren geven speciale services aan die aan een persoon worden verleend, zoals voorrangsservice of speciale services voor gehandicapte studenten.
<b>sessie</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions zijn dit de tijdelementen die een periode in meerdere perioden opdelen en tijdens welke studieactiviteiten worden aangeboden. In PeopleSoft Enterprise Contributor Relations wordt tijdens een sessie een gift, belofte, lidmaatschap of gecorrigeerde gegevensinvoer gevalideerd. Met een sessie wordt de

	<p>toegang beheerd tot de gegevens die door een specifieke gebruiker-ID zijn ingevoerd. Sessies worden gevalideerd, in de wachtrij geplaatst en vervolgens naar het financiële systeem van de instelling geboekt. Sessies moeten worden geboekt om een overeenkomende gift of belofte tot betaling te kunnen invoeren, om een wijziging aan te brengen of om liefdadigheidsorganisaties of bevestigingen te verwerken.</p> <p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een bijeenkomstdag van een activiteit (dat wilt zeggen, de periode tussen de begin- en de eindtijden op één dag). In een sessie zijn gegevens over de desbetreffende datum, de locatie, de tijd van de bijeenkomst en de docent opgeslagen. Sessies worden gebruikt voor cursussen volgens een bijeenkomstenrooster.</p>
<b>sessiesjabloon</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management kunt u met deze sjabloon de eigenschappen instellen van algemene activiteiten die mogelijk opnieuw kunnen worden gebruikt bij het plannen van een PeopleSoft Enterprise Learning Management-activiteit. Eigenschappen kunnen zijn: de dagen van de week, de begin- en eindtijden, de faciliteiten, de leslokalen, de docenten en de apparatuur. Een sjabloon met een sessiepatroon kan aan de activiteit worden gekoppeld die momenteel wordt ingeroosterd. Wanneer een sjabloon aan een activiteit wordt gekoppeld, worden alle standaardgegevens ingevuld in het sessiepatroon van de activiteit.</p>
<b>sjabloon</b>	<p>Een sjabloon bestaat uit HTML-programmacode die is gekoppeld aan een webpagina. In een sjabloon worden de lay-out van de pagina en de locatie van de HTML voor elk afzonderlijk onderdeel van de pagina gedefinieerd. In PeopleSoft Enterprise kunt u met behulp van sjablonen een pagina bouwen door het combineren van HTML uit een aantal verschillende bronnen. Voor een PeopleSoft Enterprise-portaal moeten alle sjablonen worden geregistreerd in het portaalregister en moet aan elke inhoudverwijzing een sjabloon zijn toegewezen.</p>
<b>sneltoets</b>	<p><i>Zie sneltoets communicatie.</i></p>
<b>sneltoets comm.</b>	<p><i>Zie sneltoets communicatie.</i></p>
<b>sneltoets communicatie</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een enkele code voor het invoeren van een combinatie van communicatiecategorie, communicatiecontext, communicatiemethode, communicatierichting en een standaardbriefcode. Communicatiesneltoetsen (die ook wel <i>sneltoetsen comm.</i> of <i>sneltoetsen</i> worden genoemd) kunnen worden gemaakt voor achtergrondprocessen en ook voor specifieke gebruikers.</p>
<b>soort leermethode</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management geeft deze methode aan op welke manier studieactiviteiten in een organisatie kunnen worden geleverd, bijvoorbeeld via boeken, werkgroepen, online, klassikaal etc. De soort bepaalt of de didactische methode geplande onderdelen bevat.</p>
<b>soort toelating</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een benaming die wordt gebruikt om aanmeldingen voor het eerste jaar te onderscheiden van aanmeldingen voor overplaatsing.</p>
<b>SpeedChart</b>	<p>Een door de gebruiker gedefinieerde, verkorte sleutel die verwijst naar meerdere ChartKeys. Deze zijn nodig bij het invoeren van boekstukken. Optioneel kunt u in een SpeedChart-definitie percentages koppelen aan elke ChartKey.</p>
<b>staffelprijzen</b>	<p>De mogelijkheid om verschillende delen van een schema verschillend te prijzen.</p>
<b>standaardbriefcode</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions wordt een standaardbriefcode gebruikt om alle briefsjablonen te herkennen die beschikbaar zijn voor gebruik in mailsamenvoegingsfuncties. Elke brief die in het systeem wordt gegenereerd, moet van een standaardbriefcode zijn voorzien.</p>
<b>stap</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management is dit een verzameling secties in een regeling. Elke stap komt overeen met een stap in de taakrun.</p>

<b>studieactiviteit</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions een specifiek aanbod van een studieonderdeel binnen een studieperiode.</p> <p>Zie ook <i>studiedeel</i>.</p>
<b>studiedeel</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een studiedeel dat door een school wordt aangeboden en dat meestal wordt beschreven in een studiegids. Een studiedeel heeft een standaardsyllabus en een niveau aan studiepunten. Deze kunnen echter op het niveau van de studieactiviteit worden gewijzigd. Studiedelen kunnen uit meerdere componenten bestaan, zoals lezingen, werkgroepen en laboratoriumonderzoek.</p> <p>Zie ook <i>studieactiviteit</i>.</p>
<b>studiegroep</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een groep cursisten binnen dezelfde studieomgeving. Deze cursisten kunnen dezelfde kenmerken delen, zoals een afdelingscode of een functiecode. Studiegroepen worden gebruikt om de toegang tot en deelname aan studieactiviteiten en -programma's te regelen. De groepen worden ook gebruikt om groeps- en bulkinschrijvingen in het back-office uit te voeren.</p>
<b>studiehistorie</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een selfservice-verzamelpaats voor alle voltooide studieactiviteiten en -programma's van de cursist.</p>
<b>studieomgeving</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management is dit een set categorieën en catalogusartikelen die ter beschikking kunnen worden gesteld aan studiegroepen. Door de studieomgeving worden ook de standaardwaarden gedefinieerd die aan de studieactiviteiten en -programma's binnen een bepaalde studieomgeving zijn toegewezen. Via studieomgevingen kunt u de catalogus zo opdelen dat cursisten alleen de artikelen zien die voor hen relevant zijn.</p>
<b>studieonderdelen</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Learning Management zijn dit de bouwstenen van studieactiviteiten. PeopleSoft Enterprise Learning Management ondersteunt zes standaard soorten studieonderdelen: web-based, sessie, webcast, test, onderzoek en toewijzing. Een of meer van deze soorten studieonderdelen vormen samen één studieactiviteit.</p>
<b>studieplan</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een studiedeel, zoals een propedeuse, doctoraal of specialisatie, dat binnen een onderwijsprogramma of opleiding bestaat.</p>
<b>studieprogramma</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit de eenheid waarbij een student(e) een aanvraag tot inschrijving doet, wordt toegelaten en waarbij hij/zij en afstudeert.</p>
<b>studiesponsoringtermijn</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een combinatie van een periode die de instelling als een boekingsperiode voor onderwijs en een opleiding aanwijst. Deze wordt tijdens het installatieproces gemaakt en gedefinieerd. Voor elke opleiding met studiesponsoring worden alleen perioden die in aanmerking komen voor studiesponsoring ingesteld.</p>
<b>syndicaat</b>	<p>Wordt gebruikt om een productieversie van de bedrijfscatalogus te distribueren onder de partners.</p>
<b>systeemfunctie</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een activiteit waarmee wordt bepaald hoe boekingsposten voor het grootboek worden gegenereerd.</p>
<b>systeemfunctie</b>	<p>In de systeemfunctie wordt de bron van de transactierij bepaald in de database. Een transactie die, bijvoorbeeld, stamt uit PeopleSoft Enterprise Declaratiebeheer bevat een systeemfunctiecode BEX (Expenses Batch of Batch Declaratiebeheer).</p> <p>Wanneer in PeopleSoft Enterprise Projectkostenbeheer een brontransactierij wordt gemarkeerd voor facturering, wordt in het systeem een nieuwe rij gemaakt met de systeemfunctiecode PRP (prijsstelling in Projectkostenbeheer (Project Costing pricing)), waarmee de systeembron van de nieuwe rij wordt aangegeven. Systeemfuncties kunnen interne of externe bronnen aangeven van het PeopleSoft Enterprise-systeem. Als in processen, bijvoorbeeld, gegevens worden geïmporteerd uit Microsoft Project</p>

	naar PeopleSoft Enterprise-applicaties, dan worden er transactierijen gemaakt met als broncode MSP (Microsoft Project).
<b>Tabelset</b>	Hiermee kunt u gelijksoortige waardesets in controletabellen delen, waar de werkelijke datumwaarden verschillend zijn, maar de tabelstructuur gelijk.
<b>Tabelsets delen</b>	Gedeelde gegevens die zijn opgeslagen in meerdere tabellen die zijn gebaseerd op dezelfde tabelsets. Tabellen die gebruikmaken van Tabelsets delen bevatten het veld SETID als extra sleutel of unieke ID.
<b>tak</b>	Een node in een boomstructuur van waaruit gegevens, op basis van de definitie in PeopleSoft Boomstructuren, worden doorgegeven aan nodes op een hoger niveau in de structuur.
<b>terugvordering</b>	In groothandel en distributie: een contract tussen leverancier en distributeur over het geld dat de distributeur ontvangt voor de verkoop van bepaalde producten of productgroepen aan specifieke klanten of klantgroepen.
<b>tijdspanne</b>	Een relatieve periode, zoals een jaar tot op heden of de huidige periode, die kan worden gebruikt in diverse PeopleSoft Enterprise Grootboek-functies en -rapporten wanneer er een lopend tijdsbestek in plaats van een specifieke datum vereist is.
<b>totale kosten</b>	###In PeopleSoft Strategic Sourcing: de geschatte kosten in dollars (som van contant geld en potentieel 'zacht' geld of kosten en declaraties) van een bepaalde toekenning.
<b>totalisatieperiode</b>	In PeopleSoft Enterprise Business Planning is dit een periode (geen basisperiode) die een totalisatie is van andere perioden, inclusief andere overzichtperioden en basisperioden, zoals kwartaal- en jaartotalen.
<b>totalisatieregister</b>	Een boekingsfunctie die voornamelijk bij allocaties, opvragingen en PS/nVision-rapporten wordt gebruikt om gecombineerde rekeningsaldi van detailregisters op te slaan. Totalisatieregisters verhogen de snelheid en vergroten de efficiëntie waarmee rapporten worden gegenereerd doordat de detailregistersaldi niet telkens wanneer een rapport wordt aangevraagd hoeven te worden opgehaald. In plaats daarvan worden de detailsaldi via een achtergrondproces getotaliseerd op basis van door de gebruiker opgegeven criteria en in totalisatieregisters opgeslagen. Bij het genereren van rapporten worden de relevante gegevens vervolgens rechtstreeks uit de totalisatieregisters gehaald.
<b>totaliseren</b>	In een boom betekent totaliseren het totaal berekenen van de sommen op basis van de gegevenshiërarchie.
<b>transactie</b>	In PeopleSoft Enterprise Projectkostenbeheer is dit een transactieregel die een kosten-, tijd-, budget-, of andere transactierij vertegenwoordigd.
<b>transactieallocatie</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit het proces waarbij de eigenaar van een transactie wordt geïdentificeerd. Wanneer een onbewerkte transactie uit een batch via allocatie aan een regelingcontext wordt toegewezen, wordt de transactie gedupliceerd in de transactietabellen van PeopleSoft Enterprise Incentive Management.
<b>transactiestadium</b>	In PeopleSoft Enterprise Incentive Management is dit een waarde die op basis van een prestatiebeloningsregel wordt toegewezen aan een transactie. De transactiestadia maken het mogelijk dat secties alleen transacties kunnen verwerken die zich in een bepaalde fase van de systeemverwerking bevinden. Zodra de transacties zonder problemen zijn verwerkt, kunnen ze naar het volgende transactiestadium worden gepromoveerd en worden "opgepakt" door een andere sectie om verder te worden verwerkt.
<b>trefwoord</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een term die u aan bepaalde elementen binnen PeopleSoft Enterprise Financiële administratie, Studiesponsoring en Contributor Relations koppelt. U kunt trefwoorden gebruiken als zoekcriteria waarmee u specifieke records in een zoekdialoogvak kunt opzoeken.

<b>uitzondering</b>	In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een post die een korting of een geschil is.
<b>universele navigatiekop</b>	Elk PeopleSoft Enterprise-portaal bevat de universele navigatiekop, die bovenaan elke pagina moet verschijnen zolang de gebruiker bij het portaal is aangemeld. De universele navigatiekop biedt niet alleen toegang tot standaardnavigatieknoppen (zoals Startpagina, Favorieten en de knop voor afmelden), maar kan ook voor elke gebruiker een welkomsttekst weergeven.
<b>variabele</b>	In PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management is dit het tussenresultaat van een berekening. Variabelen bevatten de berekeningsresultaten en worden vervolgens gebruikt als invoerwaarden voor andere berekeningen. Variabelen kunnen planvariabelen zijn die behouden blijven nadat een engine is uitgevoerd of lokale variabelen die alleen bestaan tijdens de verwerking van een sectie.
<b>veiling</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing is dit een veiling waarbij bidders actief kunnen opbieden tegen elkaar om zo de beste prijs te kunnen bereiken.
<b>veilingrestricties</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing worden deze restricties gekoppeld aan een specifieke veiling. De uitgaven worden voor deze veiling gevolgd.
<b>verhuurder</b>	In PeopleSoft Vastgoedbeheer: een instantie die vastgoed bezit en vastgoed least aan huurders.
<b>verkoop-BTW</b>	Afkorting voor <i>Vastlegging van de bruto toegevoegde waarde over de verkoop</i> . Zie <i>inkoop-BTW</i> .
<b>verkoopveiling</b>	In PeopleSoft Strategic Sourcing: voor makers van veilingen is dit de verkoop van goederen of diensten die meestal worden geassocieerd met reguliere veilingen. Voor bidders, de aankoop van goederen of diensten.
<b>verkorte code</b>	Een code die verwijst naar een combinatie van ChartField-waarden. Verkorte codes vereenvoudigen het invullen van ChartFields die vaak samen worden gebruikt.
<b>verlofopname</b>	Een element waarmee de voorwaarden worden gedefinieerd waaraan een gerechtigde moet voldoen om betaald verlof te kunnen opnemen.
<b>verlofrechten</b>	Een element waarmee de regels voor het toekennen van betaald verlof worden gedefinieerd, zoals ziekte, vakantie en zwangerschapsverlof. Met dit element worden het bedrag, de frequentie en de periode vastgesteld.
<b>vermogensmutatie</b>	In PeopleSoft Enterprise Grootboek is dit een bedrijfsproces waarmee bedrijven het netto inkomen van dochterondernemingen op maandelijkse basis kunnen uitrekenen en dit bedrag kunnen aanpassen om het investeringsbedrag en vermogensinkomstenbedrag te verhogen voordat consolidaties worden uitgevoerd.
<b>verzameling</b>	Als u een set documenten beschikbaar wilt maken om te worden doorzocht in Verity, moet u eerst minimaal één verzameling maken. Een verzameling is een set directory's en bestanden waarmee gebruikers van zoekapplicaties met behulp van de zoekmachine van Verity snel brondocumenten kunnen vinden en weergeven die voldoen aan de zoekcriteria. Een verzameling is een set statistische gegevens en pointers naar de brondocumenten, die zijn opgeslagen in een eigen indeling op een bestandsserver. Aangezien in een verzameling slechts gegevens voor één locatie kunnen worden opgeslagen, beschikt PeopleSoft over een set verzamelingen (één per taalcode) voor elk zoekindexobject.
<b>voorrangsnummer</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions is dit een nummer dat door het systeem wordt gebruikt om voorrang toe te kennen aan studiesponsoring wanneer studenten zich tegelijkertijd bij meerdere opleidingen en studieprogramma's hebben ingeschreven. Het proces Statistieken consolideren maakt gebruik van het voorrangsnummer dat wordt vermeld voor zowel de opleiding als het programma op het niveau van de instelling om de primaire opleiding en het primaire programma van de student vast te stellen. Het systeem gebruikt het nummer ook om de primaire studentkenmerkwaarde

	<p>vast te stellen, die wordt gebruikt wanneer u gegevens extraheert voor de rapportage over cohorten. Het laagste nummer krijgt voorrang.</p>
<b>voortgangsglogboek</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Services Procurement worden hierin op product gebaseerde projecten bijgehouden. Dit lijkt op het urenformulier qua functie en proces. De beheerder gebruikt het voortgangsglogboek om de voortgang van het product vast te leggen en in te dienen. De voortgang kan op verschillende manieren worden bijgehouden: welke activiteit wordt uitgevoerd, hoeveel procent van het werk is voltooid of door de voltooiing van mijlpaalactiviteiten voor het project.</p>
<b>voorwaarde</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Debiteuren komt dit voor als de status van een klantrekening wordt gewijzigd, bijvoorbeeld door het bereiken van een kredietlimiet of het overschrijden van een door de gebruiker gedefinieerd uitstaand saldo.</p>
<b>vroge taak</b>	<p>Een taak die voltooid moet zijn voordat met een nieuwe taak begonnen wordt.</p>
<b>waardering</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions geeft het soort waardering aan of de PeopleSoft Enterprise Sponsorbeheer-gever de primaire gever is van een geldsom of de verstrekking van deze gift samen met iemand anders doet. Primaire gever ontvanger een "hard credit" dat in totaal 100 procent moet zijn. Niet-primaire donoren krijgen een "soft credit". Instellingen kunnen ook andere waarden voor gemeenschap-pelijke waarderingsoorten definiëren, zoals "memo credit" of "vehicle credit".</p>
<b>wachtende post</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Debiteuren is dit een te ontvangen bedrag (zoals een factuur, creditnota of een afboeking) dat in het systeem is ingevoerd of gemaakt, maar nog niet is geboekt.</p>
<b>warehouse</b>	<p>Dit is een PeopleSoft Enterprise-datawarehouse dat bestaat uit vooraf gedefinieerde ETL-mappings, datawarehouse-hulpmiddelen en DataMart-definities.</p>
<b>weging</b>	<p>In PeopleSoft Strategic Sourcing: de mate van belang van een regel of vraag voor de veiling. Weging wordt gebruikt bij scores en het analyseren van biedingen. Het kan zijn dat wegingen doors bidders te bekijken zijn bij offerte- en informatieaanvragen.</p>
<b>werkblad</b>	<p>Een manier waarop gegevens kunnen worden weergegeven in een PeopleSoft Enterprise Business Analysis Modeler-interface waarmee gebruikers grondige analyses kunnen uitvoeren met behulp van pivottabellen, diagrammen, opmerkingen en historische gegevens.</p>
<b>werkljst</b>	<p>De automatische actielijst die in PeopleSoft Werkstroom wordt gemaakt. Vanuit de werkljst kunt u rechtstreeks de pagina's openen die u nodig hebt om de volgende actie uit te voeren.</p>
<b>werknemer</b>	<p>Een persoon die deel uitmaakt van het personeelsbestand.</p>
<b>werkorder</b>	<p>In PeopleSoft Enterprise Services Procurement kan een bedrijf hiermee resource- en productgebaseerde transacties maken die de standaardvoorwaarden weergeven voor het aanstellen van een inhuurkracht. Als een inhuurkracht wordt ingehuurd, houdt de inhuurkracht tijd of voortgang bij t.o.v. de werkorder.</p>
<b>werkset</b>	<p>Een groep personen en organisaties die als een set aan elkaar kan worden gekoppeld. U kunt werksets gebruiken om de gegevens van een groep personen en organisaties tegelijkertijd op te halen en op één pagina met deze gegevens te werken.</p>
<b>wettelijk vereiste rekening</b>	<p>Een door een wettelijke instantie voorgeschreven rekening voor registratie van en rapportering over financiële resultaten. In PeopleSoft Enterprise is dit de alternatieve ChartField-rekening ALTACCT.</p>
<b>Xlat-tabel</b>	<p>Een systeem-edittabel waarin codes en xlat-waarden zijn opgeslagen voor verschillende databasevelden waarvoor geen aparte edittabellen worden bijgehouden.</p>
<b>XML-koppeling</b>	<p>Met behulp van de XML-koppelingentaal kunt u elementen aan XML-documenten toevoegen en zo koppelingen tussen informatiebronnen maken.</p>



<b>XML-schema</b>	Een XML-definitie waarmee de weergave van applicatieberichten, componentinterfa- ces of business-interlinks wordt gestandaardiseerd.
<b>XPI</b>	Afkorting voor <i>eXtended Process Integrator</i> . PeopleSoft XPI vormt de integra- tie-infrastructuur waarin zowel realtime- als batchgewijze communicatie met EnterpriseOne-applicaties mogelijk is.
<b>zoekopdracht</b>	U gebruikt deze set objecten om een queryreeks en zoekoperatoren naar de zoekma- chine door te sturen. De zoekindex levert vervolgens een verzameling overeenko- mende resultaten op met sleutels naar de brondocumenten.
<b>zoekopdracht</b>	In PeopleSoft Enterprise Campus Solutions en PeopleSoft Enterprise Human Resour- ces Management Solutions is dit een functie waarmee u dubbele records in de database kunt opzoeken en identificeren.



# Index

## A

- aandelenplannen financieren 102
- aanvullende documentatie xiv
- ad hoc-bonussen
  - bonussen toewijzen 138
  - deelname instellen 40
  - financiering 102
  - voorbeeldschema voor regeling 7
- afspraken over typografie xvi

## B

- Bedrijfsinstellingen regeling-pagina 29
- Behaalde groepsdoelen-pagina 81, 82
- Bereikte doelen organisatie-pagina 81
- Bereikte matrixdoelen-pagina 95
- Betaalformule-pagina 12
- betaalformules
  - Betalingen reg. met groepen-pagina 35
  - Betalingen regeling-pagina 35
  - definiëren 12
  - toewijzen 33
- Betaalschema-pagina 92, 94
- Betalingen reg. met groepen-pagina 35, 36
- Betalingen regeling-pagina 35
- Betalingsperioden reg.-pagina 26, 32
- Beveiliging boom-pagina 49
- Bonus fiatteren-pagina (per groep) 143, 144
- Bonus fiatteren-pagina (per regeling) 143
- bonusberekening
  - bekijken en aanpassen 126
  - met financiering aan groepen 120
  - overzicht 119, 123
  - rapportage 138
  - termen en definities 120
  - toewijzingen bepalen 122
  - zonder financiering aan groepen 119
- Bonussen berek. per regeling-pagina 125
- Bonussen berekenen per groep-pagina 125
- bonussen fiatteren
  - fiatteren in batchproces 142
  - fiatteren per groep 144
  - fiatteren per regeling 143

- handmatig fiatteren 142
- werken met 141

- bonusstatus 126
- bonusstatuscodes
  - definities 126
  - toepassen 127
- bonustoewijzingen
  - bepalen voor rapportage totale beloning 122
  - bepalen voor variabele beloningen 122
  - werken met 128
- Bonustoewijzingen met groepen-pagina 130, 136
- Bonustoewijzingen-pagina 130
- Boom/groep-voorbeeldschema 8
- Budgetrapport-pagina 100, 101

## C

- Consistenties-pagina 53
- contactadres xviii
- Customer Connection-website xiv

## D

- deelnameregels regeling, *Zie* regelingsdeelname
- Deelnemers reg. met groepen-pagina 66, 71
- Deelnemers regeling-pagina 40, 66
- Deelnemershistorie-pagina 66
- Definitie regeling-pagina 26
- documentatie
  - afdrukken xiv
  - updates xiv
  - verwante xiv
- documentatie afdrukken xiv
- Doel-pagina 17
- doelen
  - definiëren 16
- Doelen organisatie en groep-pagina 85
- Doelen organisatie en groep-rapport 85
- doelenmatrix
  - bereikte doelen invoeren 95
  - instellen 91
  - prestatiescore berekenen 90
  - soorten 87

stappen 89  
 voorbeeld 89  
 werken met 87

## F

### financiering

bonussen budgetteren 100  
 managers en fiatteurs opgeven 105  
 rapport over toewijzing van fondsen aan groepen 112  
 regeling financieren 102  
 stappen voor toewijzing aan groepen 109  
 toegang tot Financiering groepen toewijzen-pagina 111  
 toewijzen aan groepen 104  
 toewijzingen aan groepen verwerken 105  
 verdelen tussen groepen 112  
 voorbeeld van toewijzing fondsen aan groepen 106  
 werken met 99  
 werken met de correctiefactor 100  
 Financiering groepen toewijzen - Financiering regeling-pagina 112  
 Financiering groepen toewijzen-pagina 112  
 Financiering regeling-pagina 102, 116

## G

garanties 44  
 gerechtigdheid  
   bekijken en aanpassen 62, 66  
   berekenen 55  
   berekeningoverzicht pro rata-factor 56  
   historische gegevens corrigeren 70  
   pro rata-tabellen instellen 17  
   werken met gerechtigdheidsstatus 63  
   werken met regelingsdeelnemer 62  
 Gerechtigdheid/pro rata-pagina 60  
 gewogen doelen 75  
   behaalde groepsdoelen invoeren 82  
   bereikte doelen invoeren 80  
   bereikte individuele doelen invoeren 83  
   instellen 76, 78  
   niveaus 75  
   prestatiefactor berekenen 77  
   voorbeeld prestatiefactor 77  
   werken met 75

werken met bereikte doelen 81  
 groepen maken 44  
 groepsaanmaak  
   groepen maken 44  
   koppelen aan variabele-beloningsbomen 45  
 Groepsdoelen-pagina 79

## H

Huidige beloning werknemer-pagina 42

## I

implementatie  
   componentinterface 2  
   instellingenbeheer 2  
 Indiv. resultaat met groepen-pagina 81, 83  
 Individueel resultaat-pagina 81, 83  
 Individuele betaling-pagina 42, 66  
 integratiepunten  
   Aandelen en opties 148  
   salarissen 146  
   Salarissen 148

## K

kruisverwijzingen xvii

## M

Matrix bereikt - groepen-pagina 95, 96  
 matrixdoelen  
   bereikte doelen invoeren 95  
   bereikte doelen met groepen invoeren 96  
   bereikte doelen zonder groepen invoeren 95  
   prestatiescore berekenen 90, 91  
   soorten 87  
   stappen bij gebruik van 89  
   terminologie 88  
   voorbeeld 89  
   werken met 87  
 Matrixdoelen met groepen-pagina 92, 94  
 Matrixdoelen-pagina 92

## O

opmaak xvii  
 opmerkingen xvii  
 opmerkingen indienen xviii  
 Organisatiedoelen-pagina 79

overdrachtssaldo aanpassen 133  
 Overlapping-pagina 53

## P

PeopleBooks  
     bestellen xiv  
 PeopleCode en afspraken over  
     typografie xvi  
 PeopleSoft Boomstructuren  
     met variabele-beloningsgroepen 46  
 PeopleSoft-applicaties xiii  
 Percent. pro rata-pagina 18, 19  
 prestatiefactor berekenen voor gewogen  
     doelen 77  
 pro rata voor gerechtigdheid  
     berekenen 55, 56  
     frequentie 57  
     pro rata-percentages 58  
     VB - gerechtigdheid-proces 60  
     wanneer deelnemers uit de boom  
         vallen 59  
     werkdagroosters 57  
     werken met factoren 55  
 pro rata-gerechtigdheid-parameters  
     definiëren  
         percentageregels 19  
         pro rata-perioden 20  
         werkdagregels 18  
 pro rata-perioden definiëren 20  
 Pro rata-perioden-pagina 18, 20  
 pro rata-tabellen instellen 17

## R

Rapport afwijkingen-pagina 139  
 Rapport bonusberekeningen-pagina 139  
 rapporten  
     bonusberekeningen 138  
     bonussen uitbetalen en verdelen 149  
     boomelementen 52  
     Budgetrapport 100  
     Doelen organisatie en groep-rapport 85  
     gewogen doelen 84  
     VB - afwijkingen 139  
     VB - bonussen berekenen 139  
     VB - niet-monetair 139  
     VB - overdracht 139, 140  
     VB - regelinghistorie 139  
     VB - werkelijke bonussen 139  
     VB - werknemerhistorie 139

VB-historie 150  
 redencodes voor fouten 146  
 Regeling variabele beloningen -  
     Bedrijfsinstellingen regeling-pagina 26  
 Regeling variabele beloningen - Definitie  
     regeling-pagina 26  
 Regelinghistorie-pagina 151  
 regelingsdeelname  
     instellen 39  
     instellen met werknemersrecord voor  
         variabele beloning 41  
     instellen voor ad hoc-bonussen 40  
     omschrijving deelnameregels  
         regeling 39  
 Rpt Toewijzingen financiering 112  
 Rpt Toewijzingen financiering-  
     pagina 112

## S

soorten regelingen 23  
     aandelenplannen 24  
     geldelijke regelingen 23  
     niet-geldelijke regelingen 24  
     overige 25  
 Standaard individuele doelen-pagina 80  
 stappenoverzicht van aandelenplannen 25  
 suggesties indienen xviii

## T

termen 153  
 Toewijzing bepalen-pagina 123

## U

uitbetaling van bonussen  
     integratie met Aandelen en opties 147  
     integratie met salarisapplicaties 144  
     integratiepunten met Aandelen en  
         opties 148  
     integratiepunten met salarisapplica-  
         ties 146, 148  
     redencodes voor fouten 146

## V

variabele beloning  
     financieringsoverzicht 99  
 variabele beloningen  
     aandelenplannen 24  
     geldelijke regelingsoorten maken 23  
     historie bekijken 150

- integratieoverzicht 1
- niet-geldelijke regelingen maken 24
- overzicht van opties voor
  - regelingsdeelname 4
- overzicht van rapporten 6
- overzicht van regelingsdefinitie 3
- overzicht van regelingssoorten 3
- variabele-beloningsbomen
  - beveiliging bijwerken 51
  - beveiliging instellen 48
  - definities en eigenschappen 46
  - duplicaten beheren 47
  - groepen koppelen 45
  - ingangsdatums 47
  - PeopleSoft Boomstructuren 46
  - rapportage voor boomelementen 52
  - werken met 46
- variabele-beloningsfinanciering
  - toewijzingen aan groepen
  - verwerken 105
- variabele-beloningsregelingen
  - aandelenplannen 24
  - bedrijfsinstellingen en optiesoverzicht 5
  - financiering 102
  - gegevenselementen instellen 11
  - geldelijke regelingen 23
  - gewogen doelen instellen 78
  - instellen 23
  - niet-geldelijke regelingen 24
  - overzicht van bonusuitbetaling 6
  - overzicht van doeloptyes 4
  - overzicht van gerechtigdheid en bonussen
    - verwerken 6
  - regelingen en groepen financieren 99
  - voorbeeldschema Boom/groep 8
  - voorbeeldschema voor ad
    - hoc-regeling 7
  - werken met soorten regelingen 23
- variabele-beloningsregelingen
  - definiëren 25
  - betaalformules 12
  - doelen 16
  - waardering 15
- VB - groepsbeveiliging boom-pagina 49, 50
- VB - niet-monetair 139
- VB - overdracht 139
- VB - regelinghistorie 139

- VB - status einde arb.relatie-pagina 26, 31
- VB - werknemerhistorie 139
- veelvoorkomende elementen xviii
- vereisten xiii
- verwante documentatie xiv

## W

- waardering definiëren 15
- Waardering-pagina 15
- waarschuwingen xvii
- Werkdagrooster-pagina 18
- Werkelijke bonussen-rapportpagina 139
- Werknemerhistorie-pagina 151
- Werknemershistorie-pagina 151
- werknemersrecord variabele beloning
  - beheren 72
- werknemersrecord voor variabele
  - beloning 41
- woordenlijst 153