

Onderhandelingsresultaat CAO PGGM 1 januari 2020 - 1 januari 2021

INCLUSIEF en VITAAL

PGGM en de vakbonden FNV, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 25 februari 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO PGGM. Het onderhandelingsresultaat kent de volgende elementen:

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021.

2. Loonparagraaf

De brutosalariissen zullen per 1 juli 2020 worden verhoogd met 2,5%.

3. Vitaliteitspact voor alle medewerkers

PGGM en de vakbonden vinden het belangrijk om inclusief en vitaal werken binnen PGGM te ondersteunen, in lijn met het Fit for the Future programma van PGGM. We gaan uit van de volgende uitgangspunten:

- Individuele keuzevrijheid om deel te nemen aan de regelingen van het vitaliteitspact. Dit doet recht aan de eigen regie van medewerkers in alle levensfasen.
- PGGM en medewerker hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid en bijdrage in de regelingen van het vitaliteitspact.

Dat betekent dat wij het volgende hebben afgesproken:

- Vanaf 2022 kunnen medewerkers niet meer instromen in de *huidige* regeling voor Senior P-budget. In plaats daarvan krijgen zij de keuze om deel te nemen aan de *gewijzigde* regeling voor senior P-budget of aan het nieuwe Generatieregeling. Medewerkers die nu al of voor 2022 recht hebben op de Senior P-budget-regeling, mogen daarvan gebruik (blijven) maken onder de huidige voorwaarden, maar zij kunnen ook kiezen voor de nieuwe Generatieregeling. Onderstaande tabel geeft aan welke regeling van toepassing is. Voor Groep 1 en voor Groep 2 geldt eveneens dat gedurende de periode waarin gebruik wordt gemaakt van het Senior P-budget, eenmalig kan worden 'overgestapt' naar de Generatieregeling vijf jaar voor AOW.
- Een *Generatieregeling* voor oudere medewerkers die structureel minder willen werken. Dat betekent dat wanneer een medewerker vijf jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd ervoor kiest om 20% minder te gaan werken, het salaris met slechts 10% wordt verlaagd. PGGM faciliteert daarnaast het minder willen werken van de oudere medewerker door de extra kosten van de pensioenopbouw tot 100% voor haar rekening te nemen. Anders gezegd: 80-90-100.

	Geboortejaren	Senior P-budget	Keuze	Generatieregeling 5 jaar voor AOW
Groep 1	1963 en eerder	Huidige staffel (de 1 ^e drie jaar 80u/jaar, daarna 160u/jaar) vanaf het jaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt	OF	80-90-100
Groep 2	1964 en 1965	7 jaar voor AOW: 3 jaar 80 uur, 4 jaar 160 uur	OF	80-90-100
Groep 3	1966 en later	5 jaar voor AOW: 2 jaar 80 uur, 3 jaar 160 uur	OF	80-90-100

- Een *Vitaliteitsverlof* van minimaal twee en maximaal drie aaneengesloten maanden waarbij PGGM per maand 50% van het salaris doorbetaald en de medewerker de andere 50% inzet, door bijv. het

inzetten van vrije dagen of het opnemen van onbetaald verlof. Tijdens dit verlof is de pensioenopbouw 100%.

- Het Vitaliteitsverlof is voor medewerkers die tenminste drie jaar in dienst zijn bij PGGM.
- Een medewerker heeft tweemaal in zijn carrière bij PGGM recht op een Vitaliteitsverlof, waarbij tussen deze twee minimaal een periode van vijf jaar moet zitten. Het moment waarop het vitaliteitsverlof kan worden genoten wordt in overleg tussen medewerker en leidinggevende vastgesteld.

Uitzondering op deze regel zijn de medewerkers die een senior P-budget hebben of gebruik maken van de Generatieregeling. Zij mogen er uiteraard wel gebruik van maken, maar hebben géén recht op de vergoeding van PGGM ter hoogte van 50% van het maandsalaris.

Pilot Vitaliteitsverlof

Omdat Vitaliteitsverlof nieuw is voor PGGM, voeren we dit eerst in als een voorlopige regeling. Gedurende vijf jaar (2020 tot en met 2024) monitoren PGGM en de vakbonden jaarlijks de ervaringen met het verlof. Dit kan leiden tot aanpassingen in de voorwaarden dan wel tot beëindigen van deze regeling. Om de instroom beheersbaar te houden hebben we voor het eerste jaar een maximale begrenzing (cap) gezet op 150 deelnemers. Indien ervoor wordt gekozen om de regeling te beëindigen dan vervalt de aanpassing van het senior P-budget naar 5 jaar voorafgaande aan AOW-leeftijd en geldt voor alle medewerkers geboren in 1964 en later dat het senior P-budget ingaat 7 jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd (groep 3 maakt dan deel uit van groep 2).

4. Mobiliteitsbudget Trappers

De pilot voor Trappers, zoals deze in de CAO PGGM 2018-2019 is opgenomen, wordt met een jaar verlengd.

5. Extra verlof kopen

Vanuit het belang dat partijen hechten aan een goede werk-privébalans en eigen regie op werk is het mogelijk voor medewerkers om jaarlijks maximaal acht extra vakantiedagen te kopen. Deze dagen dienen te worden opgenomen in het jaar waarin deze zijn gekocht.

6. Doorbetaald geboorteverlof

Na het wettelijk volledig doorbetaalde geboorteverlof van één week, kunnen per 1 juli 2020 partners tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Het UWV betaalt deze weken verlof tot 70% van het maximum dagloon. PGGM vult deze uitkering aan tot 100% van het maandsalaris. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt. Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met PGGM kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan vijf weken spreiden. Het is ook mogelijk om minder dan vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Het totaal aan volledig doorbetaald geboorteverlof komt daarmee op zes weken op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind.

7. Aanpassingen studiekostenregeling

Het onderscheid tussen opleidingen volgens categorie A en B wordt duidelijker verwoord, waarbij de eigen bijdrage voor opleidingen uit categorie B is vervallen.

Categorie A: dit betreft alle opleidingen die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de huidige functie en/of opleidingen die noodzakelijk zijn voor een volgende loopbaanstap binnen PGGM. Dit is aantoonbaar via een opgesteld en onderbouwd loopbaan- en ontwikkelplan. PGGM vergoedt alle noodzakelijke studiekosten van de opleiding in deze categorie. Er geldt een terugbetalingsregeling van 36 maanden voor bedragen boven de € 10.000,-. Het bedrag dat terugbetaald dient te worden, wordt voor elke maand dat het dienstverband bestaat in de periode van afronding van de studie tot 36 maanden daarna, met 1/36 verminderd.

Categorie B: dit betreft alle opleidingen die gewenst, maar niet noodzakelijk zijn voor het beter uitoefenen van de huidige functie of gewenst voor een mogelijk volgende loopbaanstap binnen dan wel buiten PGGM.

Dit is aantoonbaar via een opgesteld en onderbouwd loopbaan- en ontwikkelplan. PGGM vergoedt alle noodzakelijke studiekosten van de opleiding in deze categorie. Er geldt een terugbetalingsregeling van 24 maanden. Het bedrag dat terugbetaald dient te worden, wordt voor elke maand dat het dienstverband bestaat in de periode van afronding van de studie tot 24 maanden daarna, met 1/24 verminderd.

Categorie C: overige studies, aangevraagd door de medewerker voor diens persoonlijke ontplooiing waarvan duidelijk is dat de studie en persoonlijke ontwikkeling geen toegevoegde waarde heeft voor PGGM. PGGM vergoedt geen studiekosten.

8. Inspanningsverplichting 20 deelnemers MIP programma

PGGM committeert zich opnieuw aan de inspanningsverplichting om gedurende de looptijd van de cao op permanente basis 20 mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden. PGGM streeft ernaar om deelnemers aan dit programma en andere mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, zoals bedoeld in de Participatiewet, zoveel als mogelijk is op reguliere banen in te zetten.

9. Verantwoord beloningsbeleid en Performance Management

In vervolg op de studie belonen/beoordelen, zoals deze in 2019 is gehouden zal in 2020 PGGM met de vakbonden in gesprek te gaan over een nieuw verantwoord beloningsbeleid en bijbehorend performance-managementmodel dat bijdraagt aan de groei van medewerkers en realisatie van de strategie van PGGM. Het streven is implementatie per 1 januari 2021.

10. Vakbondscontributie

PGGM zal de vakbondscontributie over 2020 van de leden van de vakorganisaties waarmee de cao is afgesloten, vergoeden. De leden van de vakbonden kunnen deze bedragen in 2020 bij PGGM declareren.

11. Verdiepend onderzoek werkdrukbeleving

Partijen doen in 2020 een gezamenlijk onderzoek naar werkdrukbeleving binnen PGGM.

12. Continuering werkgeversbijdrage conform AWWN-regeling

PGGM stelt gedurende de looptijd van de cao, aan de vakorganisaties een werkgeversbijdrage beschikbaar conform de AWWN-regeling.

Vakbonden en PGGM
25 februari 2020



Klazina Tulner



Wilfred Beens



Jan Admiraal

