

Afspraken Sociaal Plan PGGM / Onderhandelingsresultaat

Partijen

Het Sociaal Plan PGGM wordt afgesproken tussen PGGM N.V. aan werkgeverszijde en CNV Vakmensen, De Unie en FNV, elk als partij aan werknemerszijde. Op 25 februari 2020 hebben partijen een onderhandelingsresultaat bereikt over een sociaal plan voor de jaren 2020, 2021 en 2022.

De partijen aan werknemerszijde zullen dit onderhandelingsresultaat ter stemming voorleggen aan hun leden die werkzaam zijn bij PGGM.

Aanleiding

Partijen hechten aan een goed sociaal plan. Dit sociaal plan wordt opgesteld om de personele gevolgen van organisatiewijzigingen op te vangen. PGGM geeft daarbij ondersteuning om passend ander werk te vinden, binnen dan wel buiten PGGM. Daarbij wordt van de medewerker een actieve houding verwacht. De medewerker is in de regie bij het vervolg van zijn verdere loopbaan.

Looptijd

De looptijd van het Sociaal Plan is van 1 januari 2020 tot 1 januari 2023. De looptijd van het Sociaal Plan kan slechts worden verlengd met uitdrukkelijke instemming van alle betrokken partijen. Het Sociaal Plan kent geen nawerking.

Afspraken onderhandelingsresultaat sociaal plan

Partijen spreken af het voorliggende Sociaal Plan PGGM 2018-2019 te prolongeren voor de eerder genoemde looptijd van 1 januari 2020 tot 1 januari 2023 met inachtneming van de volgende wijzigingen:

Beëindigingsvergoeding

Voor de *boventallige medewerker die in dienst is gekomen op of na 1 januari 2018* geldt een beëindigingsvergoeding, die wordt gebaseerd op de transitievergoeding zoals die gold in 2019, waarbij tevens rekening wordt gehouden met een correctiefactor van 1,5.

De basisvergoeding wordt als volgt berekend:

- voor de eerste tien dienstjaren ontvangt de medewerker 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar;¹
- voor de volgende jaren ontvangt de medewerker 1/4 maandsalaris voor ieder half jaar dat het dienstverband heeft geduurd;
- de maximale basisvergoeding is € 83.000 (voor 2020) en wordt jaarlijks aangepast aan de wettelijke norm of, wanneer dit hoger is, een jaarsalaris;
- de hiervoor berekende basisvergoeding wordt vermenigvuldigd met de factor 1,5.

Voor *boventallige medewerkers die in dienst waren vóór 1 januari 2018* geldt dat de beëindigingsvergoeding wordt berekend als het gemiddelde van de vergoeding volgens bovenstaande berekening en de vergoeding volgens de berekening uit het Sociaal Plan 2018-2019. Deze vergoeding uit het Sociaal Plan 2018-2019 wordt gebaseerd op de formule $A \times B \times C$.

A = Aantal gewogen dienstjaren.

¹ Indien de medewerker bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar heeft geduurd, is de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de medewerker na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan ½ maandsalaris.

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van het dienstverband en de leeftijd bij beëindiging van het dienstverband:

1. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
2. dienstjaren, afgerond op hele Jaren, van 35 tot en met 44 tellen voor 1;
3. dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 45 tot en met 54 tellen voor 1,5;
4. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Afronding: een half jaar en één dag wordt afgerond op een heel jaar naar boven.

B = Beloning.

Onder beloning wordt verstaan: het bruto maandsalaris, inclusief alle vaste toeslagen, op de genoemde peildatum (01/01/2018).

C = Correctiefactor.

De C factor bedraagt 1.

De peildatum voor het berekenen van de beëindigingsvergoeding (met de formule $A \times B \times C$) is 1 januari 2018. Dit betekent dat de ontslagvergoeding wordt berekend conform deze formule, waarbij voor de factoren A en B wordt uitgegaan van de fictie dat het dienstverband eindigt op 1 januari 2018. Dienstjaren op en na 1 januari 2018 en wijzigingen in beloning op en na deze datum hebben geen invloed op de hoogte van de beëindigingsvergoeding. Met wijzigingen in de omvang van het dienstverband na deze datum wordt wel rekening gehouden.

Voor de boventallige medewerkers die in dienst waren vóór 1 januari 2018 wordt de berekening van de beëindigingsvergoeding dus berekend als het gemiddelde van de voornoemde berekening op basis van de transitievergoeding, vermenigvuldigd met 1,5 en de berekening op basis van de formule $A \times B \times C$.

De beëindigingsvergoeding zal in ieder geval nooit méér bedragen dan de inkomstenderving voor de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen de ontslagdatum en de laatste dag van de maand waarin de medewerker de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt, maar kan nooit minder bedragen dan de wettelijke transitievergoeding.

25 februari 2020



Klazina Tulner



Wilfred Beens



Jan Admiraal

