

Uitleg nieuw loongebouw PGGM

De nieuwe salarisschalen komen er per 1 januari 2022 als volgt uit te zien:

PGGM Algemeen

Schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Minimum (70%)	1.867	1.945	2.082	2.297	2.575	3.037	3.807	4.599	5.707	7.487
Maximum (100%)	2.667	2.778	2.975	3.282	3.678	4.339	5.439	6.570	8.153	10.696

PGGM Vermogensbeheer Back & Mid Office

Schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Minimum (70%)	1.867	1.945	2.082	2.297	2.575	ongewijzigd				
Maximum (100%)	2.667	2.778	2.975	3.282	3.678	ongewijzigd				

De salarisschalen voor PGGM Vermogensbeheer Front Office en de PGGM Vermogensbeheer Back & Mid Office vanaf schaal 9 blijven ongewijzigd.

Maatregel wijze van overgaan naar nieuwe salarisgebouw

Let op: De overgangsmaatregelen gelden alleen voor de salarisschalen 5 tot en met 9. De schalen 4, 10, 11, 12 en 13 gaan per direct over, aangezien de maxima van de nieuwe schalen hoger liggen dan die van de huidige schalen.

Toen je bij PGGM in dienst trad of overstapte naar een andere functie is je een binnen jouw salarisschaal maximaal te verdienen salaris beloofd. Vakbonden hebben met PGGM afgesproken dat je de komende 5 jaar nog steeds in aanmerking komt voor dit maximaal te behalen salaris. Het maximaal te behalen salaris wordt de komende 5 jaar echter niet meer verhoogd met de cao-loonsverhogingen. De maxima van de salarisschalen die voor jou als medewerker blijven gelden, zolang je niet het schaalmaximum bereikt of overgaat naar een hogere salarisschaal zijn dan:

PGGM Algemeen

Schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Maximum (100%)	2.629	2.884	3.198	3.591	4.075	4.678	5.413	6.332	7.478	8.898

PGGM Vermogensbeheer Back & Mid Office

Schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Maximum (100%)	2.629	2.884	3.198	3.591	4.075	ongewijzigd				

Bijna iedere medewerker bij een gemiddelde cao-loonsverhoging van 2% op jaarbasis en de jaarlijkse periodieke verhoging van 4% zijn schaalmaximum binnen 5 jaar bereiken.

Maatregel bij overgang naar nieuwe salarisgebouw

Op het moment dat je het maximum van je 'oude/huidige' salarisschaal bereikt en/of overschrijdt wordt je overgezet naar het nieuwe salarisgebouw. Op dat moment ontvang je een persoonlijke toeslag voor het verschil tussen je salaris op dat moment en het maximum salaris dat je in jouw schaal binnen het nieuwe loongebouw kunt verdienen. Deze toeslag wordt niet geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen.

Wel hebben we met PGGM af kunnen spreken dat iedere medewerker een compensatie voor toekomstige gemiste indexatie over de toeslag ontvangt. Ga je dit jaar nog over naar het nieuwe salarisgebouw dan ontvang je ter compensatie een eenmalige uitkering van 20% van je persoonlijke toeslag. Deze 20% is als volgt opgebouwd:

voor een periode van 10 jaar wordt gemiste indexatie over de toeslag gecompenseerd, voor de gemiddelde gemiste indexatie per jaar zijn we uit gegaan van 2%. $10 \text{ jaar} \times 2\% = 20\%$.

Zit je nu nog niet aan je schaalmaximum en ontvang je dus nog een aantal jaren indexatie voordat je overgaat naar het nieuwe loongebouw, dan worden de jaren dat je nog indexatie hebt ontvangen in mindering gebracht op de periode van 10 jaar. Heb je bijvoorbeeld nog 3 jaar indexatie ontvangen voordat je overgaat naar het nieuwe loongebouw dan ontvang je nog een eenmalige uitkering voor toekomstig gemiste indexatie van 7 jaar $\times 2\% = 14\%$.

Een aantal voorbeelden:

1: Het salaris van een medewerker in schaal 8 bedraagt op dit moment € 4100. Dit is hoger dan het maximum (€ 4075) van schaal 8 op dit moment. Deze medewerker gaat per direct over naar schaal 8 binnen het nieuwe salarisgebouw en zijn functiesalaris wordt op dat moment € 3678 (het maximum van schaal 8). Over dit functiesalaris blijft hij cao-loonsverhogingen ontvangen. Voor het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ontvangt de medewerker een toeslag bovenop zijn functiesalaris van € 422 ($4100 - 3678$). Zijn totale salaris dat hij maandelijks op zijn bankrekening ontvangt blijft daarmee € 4100. Deze medewerker ontvangt een eenmalige compensatie van 20% van $13,86 \times 422$ is € 1169,78 voor gemiste toekomstige indexatie over de persoonlijke toeslag.

2: Een medewerker is in 2021 in dienst getreden in schaal 7 op 70% RSP en zijn salaris bedraagt 2513,70. Per 1 januari 2022 ontvangt deze medewerker een periodiek van 4% (€ 143,64) van het maximum salaris (€ 3591) in schaal 7. Zijn salaris wordt daarmee € 2657,34. Op 1 juli 2022 ontvangt de medewerker een cao-loonsverhoging van 2,75%, zijn salaris is dan € 2730,42 geworden. Zijn salaris loopt in de jaren daarna, ervan uitgaande dat de cao-loonsverhogingen vanaf 2024 2% bedragen, als volgt op:

Op 1 januari 2023 wordt het salaris € 2874,06 als gevolg van de periodieke verhoging.

Op 1 juli 2023 wordt het salaris € 2953,09 als gevolg van de cao-loonsverhoging.

Op 1 januari 2024 wordt het salaris € 3096,73 als gevolg van de periodieke verhoging.

Als gevolg van de cao loonsverhoging van 2% wordt zijn salaris in 2024 vervolgens € 3158,67.

Op 1 januari 2025 wordt het salaris € 3302,31 als gevolg van de periodieke verhoging.

Als gevolg van de cao loonsverhoging van 2% wordt zijn salaris in 2025 vervolgens € 3368,35.

Op 1 januari 2026 wordt het salaris € 3511,99 als gevolg van de periodieke verhoging.

Als gevolg van de cao loonsverhoging van 2% wordt zijn salaris in 2026 vervolgens € 3582,23

Op 1 januari 2027 bereikt de medewerker zijn maximale salaris in schaal 7 van € 3591 omdat de periodieke loonsverhoging deels (tot aan met maximum van het schaalsalaris) wordt toegekend.

Gedurende deze periode zijn de maxima van het nieuwe salarisgebouw ook met de cao-loonsverhogingen toegenomen. Voor schaal 7 betekent dit, uitgaande van een cao-loonsverhoging van 2% voor 2024, 2025 en 2026, dat het schaalmaximum € 3677 bedraagt. In 2025 werd het schaalmaximum op basis van de cao-loonsverhoging € 3604 en daarmee al hoger dan het maximum van schaal 7 (€ 3591) in het oude salarisgebouw. Deze medewerker wordt na de cao-loonsverhoging in 2025 overgezet naar het nieuwe salarisgebouw zonder een toeslag en zonder compensatie. Deze medewerker ondervindt immers geen financieel nadeel van de overgang naar het nieuwe salarisgebouw.

3. Een medewerker zit in schaal 8 en ontvangt een salaris van € 3800. Hij heeft nog perspectief op € 4075 (max schaal 8 in oude salarisgebouw), dus gaat niet direct over naar het nieuwe loongebouw. Zijn salaris ontwikkelt zich dan als volgt:

Op 1 januari 2022 wordt het salaris € 3963 als gevolg van de periodieke verhoging (€ 163).

Op 1 juli 2022 wordt het salaris € 4071,98 als gevolg van de cao-loonsverhoging.

Op 1 januari 2023 bereikt de medewerker zijn maximale salaris in schaal 8 van € 4075 omdat de periodieke loonsverhoging deels (tot aan het maximum van het schaalsalaris) wordt toegekend.

Het maximum van schaal 8 van het nieuwe salarisgebouw bedraagt, door de cao-loonsverhoging op 1 juli 2022 van 2,75%, op 1 januari 2023 € 3779. De medewerker wordt op 1 januari 2023 overgezet naar het nieuwe salarisgebouw met een functiesalaris van € 3779 en een persoonlijke toeslag van € 296, zodat zijn totale salaris € 4075 blijft. Over het functiesalaris ontvangt hij voortaan de cao-loonsverhogingen. De cao-loonsverhogingen worden niet meer toegekend over de persoonlijke toeslag. Hiervoor ontvangt de medewerker een eenmalige compensatie voor gemiste toekomstige indexatie van 18% van $296 \times 13,86 = € 738$.

Zie voor de volledige uitwerking van de afspraken over het nieuwe loongebouw en de overgangsmaatregelen het onderhandelingsresultaat.