

## Onderhandelingsresultaat CAO PGGM 1 januari 2021 - 1 januari 2022

PGGM en de vakbonden FNV, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 16 december 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor PGGM. Het onderhandelingsresultaat kent de volgende elementen:

### 1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022.

### 2. Loonparagraaf

De brutosalarissen en salarisschalen zullen per 1 juli 2021 worden verhoogd met 2,0%.

### 3. Performance- & Development

#### 3A Performance & Development

PGGM hanteert met ingang van 1 januari 2021 een nieuwe performance- & development-systematiek met focus op groei en ontwikkeling. PGGM houdt aandacht voor prestaties en heeft daarnaast extra aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. De koppeling tussen belonen en beoordelen wordt losgelaten; er worden geen beoordelingsscores meer gegeven. Bij de front-office functies VB en Advies Vermogensbeheer bij IB blijft er een koppeling tussen beoordelen en belonen om aansluiting te houden bij wat gebruikelijk is in deze arbeidsmarkt.

Meer focus op groei en ontwikkeling vraagt veel van leidinggevend en medewerkers en hier besteedt PGGM dan ook veel tijd en aandacht aan. De beste manier om dit te doen is door medewerkers en leidinggevend in de nieuwe context te brengen en samen door middel van "learning by doing" stap voor stap de juiste gewenste beweging in te zetten. Dit vraagt ondersteuning vanuit PGGM en betrokkenheid van medewerkers en leidinggevend bij de implementatie. Daarnaast vraagt dit om monitoring en indien nodig bijstelling en tot slot een gedegen evaluatie met bonden en OR (2021-2022).

#### 3A.1 In vaste stappen belonen bij PGGM-populatie en Vermogensbeheer Back & Mid Office (BMO)

Als gevolg van het loskoppelen van beoordelen en belonen kennen de salarisschalen met ingang van 1 januari 2021 een minimum- en een maximumsalaris, met een bandbreedte van 70%-100%.

Er worden vier typen salarisverhogingen toegepast:

- Indien het salaris van een medewerkers zich bevindt onder het minimum van de schaal wordt het salaris verhoogd tot het schaalminimum (70%).
- Promotiestijgingen: dit betreft 3% van het praktijksalaris (het huidige salaris van de medewerker).
- Met ingang van 1-1-2022 ontvangen medewerkers met perspectief voor salarisgroei jaarlijks per 1 januari 4% van het maximum schaalalaris. Dit gebeurt totdat het maximum van 100% RSP bereikt is. Met andere woorden het schaalmaximum(100% RSP) kan niet worden overschreden. Indien de medewerker in dienst treedt na 1 juli van enig jaar is de medewerker uitgesloten van deze verhoging per 1 januari van het daarop volgende kalenderjaar.
- Alle medewerkers ontvangen een cao-stijging, met ditzelfde percentage wordt ook het schaalmaximum geïndexeerd.

Daarnaast ontvangen medewerkers die uitzonderlijke prestaties hebben geleverd een éénmalige beloning. Dit gebeurt direct na het leveren van deze prestaties, dus er is sprake van 'boter bij de vis'. Dit kan op elk moment in het jaar. De beloning kan bestaan uit een gratificatie of een niet-geldelijke beloning, afhankelijk van wat de leidinggevende het meest passend vindt bij de medewerker of het team.

### 3A.2 Vergoeding voor vervallen van 4- en 5-beoordelingsscores PGGM-populatie en BMO

Voor het vervallen van de 4- en 5- beoordelingsscores ontvangen medewerkers die op 31-12-2020 in dienst zijn een éénmalige vergoeding, indien de gemiddelde beoordelingsscore over de afgelopen 3 jaar (2017 t/m 2019) hoger is dan 3,0 . In dat geval ontvangen medewerkers met een RSP lager dan 110% een vergoeding die gebaseerd is op de huidige periodiek (juli 2020) die hoort bij het gemiddelde van de beoordelingsscores in deze 3 jaar maal factor 10. Indien een medewerker korter dan 3 jaar in dienst is, wordt de vergoeding gebaseerd op de feitelijke beoordelingsscores (4 of 5) aangevuld met een '3' score voor het jaar of de jaren waarover geen beoordeling heeft plaatsgevonden in verband met de duur van het dienstverband. Deze vergoeding wordt uitgekeerd in januari 2021.

### 3A.3 Beoordelen en belonen bij de front office-functies VB en advies vermogensbeheer IB

De salarisschalen kennen een minimum- en een maximumsalaris, met een bandbreedte van 70%-120%. De salarissen worden verhoogd volgens de reeds bestaande merit matrix op basis van beoordelingsscores. Er wordt geen extra salarisverhoging bij promotie uitbetaald. Naast de vaste beloning kent het beloningsbeleid van Front Office (FO) een éénjarige variabele beloning van maximaal 20% vanaf schaal 9.

## 3B Beloning

### 3B.1 Nieuwe loonlijnen VB

Per 1 januari 2021 worden de loonlijnen voor Vermogensbeheer aangepast op basis van de actuele marktdata van de referentiemarkten asset management front office en back & mid office. Dit betreft de loonlijnen voor de Front Office (FO) en de schalen 9-13 bij de Back & Mid Office (BMO).

#### Loonlijn BMO

Schaal	9	10	11	12	13
Loonlijn 2020 (max 3)	€ 4.586	€ 5.307	€ 6.824	€ 8.226	€ 10.176
Loonlijn 1-1-2021 (max)	€ 4.961	€ 5.866	€ 6.984	€ 8.654	€ 10.977

#### Loonlijn FO

Schaal	9	10	11	12	13
Loonlijn 2020 (max 3)	€ 4.586	€ 5.307	€ 6.824	€ 8.226	€ 10.176
Loonlijn 1-1-2021 (max 3)	€ 4.961	€ 5.866	€ 6.984	€ 8.866	€ 11.211

### 3B.2 Variabele beloning

De schalen bij BMO kennen per 1-1-2021 geen variabele beloning meer. Het afschaffen van de variabele beloning wordt gecompenseerd met 80% van de maximaal te behalen variabele beloning in 2020. Dit wordt opgenomen in een nominale toeslag.

Voor zover van toepassing wordt de huidige vaste toeslag variabele beloning 2014-2015 samengevoegd met de nominale toeslag variabele beloning 2020 tot één nominale toeslag variabele beloning voor zowel FO als BMO. Over de nominale toeslag variabele beloning vindt geen cao-stijging plaats.

### **3B.3 Inpassen in nieuwe loonlijnen VB**

Medewerkers die vallen onder het beloningsbeleid voor de FO-functies en de BMO-functies schalen 9-13 worden op basis van hun huidige salaris ingepast in de nieuwe loonlijnen. Indien er sprake is van groeiperspectief tot 100% RSP binnen de nieuwe loonlijn wordt de nominale toeslag variabele beloning (3B.2) opgenomen in het vaste salaris tot aan het schaalmaximum. Het eventueel resterende deel boven dit schaalmaximum is dan de nominale toeslag variabele beloning.

### **3B.4 Promotie**

Bij promotie wordt een nominale toeslag variabele beloning onderdeel van het nieuwe salaris. Een dan nog eventueel resterend deel boven het schaalmaximum van de nieuwe schaal wordt opgenomen als nominale toeslag variabele beloning.

### **3B.5 Loonlijnen PGGM-populatie en BMO schalen 4-8**

De loonlijnen en referentiemarkt voor de PGGM-populatie en voor medewerkers in de schalen 4-8 bij BMO worden gedurende 2021 niet aangepast. In verband met het loskoppelen van belonen en beoordelen is het schaalmaximum per 1-1-2021 100% RSP. De vaste toeslag variabele beloning 2014-2015 blijft in 2021 bestaan als aparte toeslag en wordt derhalve in 2021 niet meegenomen voor het bepalen van de RSP-positie ten opzichte van het schaalmaximum.

### **3B.6 Studieafpraak Verantwoord belonen**

In het kader van verantwoord belonen voeren partijen in 2021 een gezamenlijke studie uit naar het beloningsbeleid van PGGM (exclusief Front-office functies binnen VB & IB). We kijken daarbij naar de interne beloningsverhoudingen (ook business unit overstijgend), de externe beloningsverhoudingen en of het beloningsbeleid de maatschappelijke positie van PGGM reflecteert. Daarnaast zijn de gevolgen van het loskoppelen van belonen en beoordelen voor heel PGGM ook onderdeel van deze studie.

Het plan van aanpak voor deze studie wordt Q1 2021 opgeleverd. De uitkomsten van deze studieafpraak kunnen worden meegenomen bij de onderhandelingen voor de cao 2022.

### **4. Waar je werkt-budget (een flexibele reiskosten- en thuiswerkvergoeding)**

Als gevolg van de coronamaatregelen is er door medewerkers vanaf maart 2020 grotendeels vanuit huis gewerkt. We verwachten dat meer thuiswerken de nieuwe werkelijkheid wordt ook na corona. PGGM voorziet derhalve een meer hybride vorm van werken waarbij de aard van de werkzaamheden bepalend is voor waar het werk wordt uitgevoerd, thuis of op kantoor.

Met het oog op bovenstaande ontwikkelingen wil PGGM een 'waar je werkt-budget' invoeren waarbij medewerkers een vergoeding ontvangen die locatie-afhankelijk is én die bijdraagt aan de ambities van PGGM ten aanzien van duurzaamheid, te weten een gezond klimaat, 50% reductie op CO2 uitstoot en een goede gezondheid/vitaliteit van medewerkers. Het 'waar je werkt-budget' komt in plaats van mobiliteitsbudget A en de pilot Trappers. Het mobiliteitsbudget B (lease) wordt aangevuld met de thuiswerkvergoeding van het 'waar je werkt' budget.

## 'Waar je werkt-budget'

Enkele reis	Inhoud	Bedragen
0-10 km	Fiets/wandelen Auto	€ 0,19/km Geen kilometervergoeding
10+ km	Fiets/wandelen Auto	€ 0,19/km € 0,19/km (auto vergoed tot max 20 km enkele reis)
	Openbaar Vervoer	Volledige vergoeding op basis van 2 <sup>de</sup> klasse
	Thuiswerken	€2,- per dag

Dit 'Waar je werkt-budget' bevordert duurzamer reizen door tot 10 km uitsluitend een vergoeding aan te bieden indien de medewerker met de fiets, lopend of met het OV naar kantoor reist. Dit in aanvulling op de reeds bestaande ruimte in het cafetariaplan voor het aanschaffen van een fiets en het volledig vergoeden van het reizen met het OV, 2<sup>e</sup> klasse. Een uitzondering hierop geldt voor medewerkers die binnen deze 10 km wonen, maar die om fysieke redenen zijn aangewezen op vervoer per auto.

Medewerkers die verder dan 10 km van kantoor wonen, ontvangen € 0,19 per km voor de auto met een maximum van 20 km enkele reis.

Medewerkers kunnen hun niet benutte fiscale ruimte voor reiskosten nog steeds via het cafetariaplan bruto-netto uitruilen.

Alle medewerkers ontvangen een thuiswerkvergoeding ter waarde van €2,- per dag voor de dagen waarop zij thuiswerken. Deze vergoeding wordt geïndexeerd volgens de NIBUD-normen.

### 5. Regeling vervroegde uittreding 2021-2025 (RVU)

De tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (hierna: RVU) maakt het per 1 januari 2021 mogelijk voor medewerkers om maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd vervroegd uit te treden. De uitkering is vrij van de zogenaamde RVU-heffing tot maximaal € 21.200 (bedrag 2020) per jaar. De regeling richt zich uitsluitend op medewerkers geboren in de periode 1955 tot en met 1961 (die maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten). De regeling mag overeengekomen worden tot uiterlijk 31 december 2025. In dat geval geldt dat de RVU-betalingen tot uiterlijk 31 december 2028 tot maximaal € 21.200 (bedrag 2020) niet als RVU worden aangemerkt.

Belangrijke voorwaarde bij de RVU-regeling is dat er sprake is van dubbele vrijwilligheid. Dit betekent dat PGGM de medewerker deze regeling mag aanbieden en de medewerker niet verplicht is om deel te nemen aan de RVU-regeling en omgekeerd dat PGGM niet verplicht is om de regeling toe te kennen wanneer de medewerker hierom vraagt. Neemt de medewerker deel aan de RVU-regeling, dan is het bedrag nooit hoger dan € 21.200 (bedrag 2020) per jaar.

De hierboven genoemde regeling is onder voorbehoud van de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen overeengekomen.

### 6. Inspanningsverplichting 20 deelnemers MIP-programma

PGGM committeert zich opnieuw aan de inspanningsverplichting om in 2021 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.

#### **7. Vakbondscontributie**

PGGM zal de vakbondscontributie over 2021 vergoeden van de leden van de vakorganisaties waarmee de cao is afgesloten. De leden van de vakbonden kunnen deze bedragen in 2021 bij PGGM declareren.

#### **8. Verdiepend onderzoek werkdrukbeleving**

Als gevolg van corona heeft de afspraak uit de cao van 2020 naar een verdiepend onderzoek naar werkdrukbeleving niet plaatsgevonden. Dit verdiepend onderzoek wordt derhalve in 2021 uitgevoerd, waarbij partijen eerst de uitkomsten van het Medewerkersonderzoek 2020 afwachten en dan bekijken of, en zo ja welke, verdiepingsvragen nodig zijn.

#### **9. Internationale Solidariteit**

De FNV richt zich met haar Fonds Gelijkheid op de Sustainable Development Goals 5 (genderdiversiteit), 8 (economische groei) en 10 (ongelijkheid verminderen). PGGM ondersteunt deze SDG's vanuit de gedachte van een verantwoorde bedrijfsvoering. Met een solidariteitsbijdrage van € 10.000,- aan het Fonds Gelijkheid ondersteunt PGGM haar verantwoorde bedrijfsvoering.

#### **10. Rouw op de werkvloer**

De brochure Rouw op de werkvloer van de CNV wordt meegenomen in het integraal gezondheidsbeleid van PGGM.

#### **11. Studieafspraken Werkcode Werkbeweging**

PGGM onderzoekt in 2021 de mogelijkheid om zich te committeren aan de Werkcode Werkbeweging, een initiatief van Achmea, a.s.r., ING, NN en VGZ, De Unie, CNV Vakmensen en FNV Finance.

#### **12. Continuering werkgeversbijdrage conform AAVN-regeling**

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

Vakbonden en PGGM  
16 december 2020



Klazina Tulner



Wilfred Beens



Jan Admiraal

