

## Onderhandelingsresultaat CAO PGGM 2022-2023

De afgelopen periode hebben vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV en De Unie en PGGM intensief overleg gevoerd over de cao en het sociaal plan van PGGM.

Uitgangspunt voor dit overleg is voor PGGM de missie en strategie vertaald naar de impact die wij met elkaar maken. Impact op de oude dag van 4,4 miljoen Nederlanders. Impact op de toekomst van ons pensioenstelsel. Impact op de toekomst van de zorg. En impact door met onze beleggingen bij te dragen aan een leefbare wereld. Impact tot de 4e macht.

PGGM wil voor haar grote diversiteit aan medewerkers in een inspirerende werkomgeving ruime mogelijkheden voor groei en ontwikkeling bieden met toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in de cao.

Het overleg heeft geleid tot onderstaand onderhandelingsresultaat.

### Afspraken

#### **Looptijd**

De cao loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Het sociaal plan loopt door tot en met 31 december 2024.

#### **Loon**

Per 1 juli 2022: een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen van 2,75%\*.

Per 1 juli 2023: een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen van 2,75%\*.

*\*m.u.v. de 'oude salarisschalen' geldend tot 31-12-2021 (zie afspraken over conversie onder nieuw loongebouw)*

#### **Groei en ontwikkeling**

De 'wereld van werk' is sterk in ontwikkeling en die veranderingen kunnen ook de medewerkers raken. Daarom wil PGGM medewerkers stimuleren om na te denken over hun toekomst. Binnen PGGM noemen we dit Fit for the Future. Fit for the Future betekent dat wat de medewerker kan en wil, aansluit bij wat het werk van hem vraagt en biedt. Dat de medewerker fysiek en mentaal fit is om zijn werk te kunnen blijven doen. En dat de medewerker in staat bent om deze 'fit' zelf te bewaken en te behouden. Zodat de medewerker lang, gezond en met plezier kan blijven werken. Binnen of buiten PGGM. Nu en in de toekomst

Groei en ontwikkeling is nu belangrijker dan ooit. Partijen willen daarom nogmaals het reeds bekende "Fit for the Future" budget onder de aandacht brengen. Aan iedere medewerker wordt eens in de drie jaar de mogelijkheid geboden een beroep te doen op het Fit for the Future budget van € 1.000,- . Dit mag je naar eigen inzicht inzetten voor loopbaan en/of financieel advies om zo fysiek en mentaal fit je werk te kunnen blijven doen. Zo ben je in staat om de 'fit' zelf te bewaken en te behouden. Zodat jij lang, gezond en met plezier kunt blijven werken. Binnen of buiten PGGM. Nu en in de toekomst.

#### **Werk-privé balans | Ouderschapsverlof**

Bij de geboorte van een kind komt veel op ouders af. Samen moet je op zoek naar een nieuwe balans tussen werk en thuis. PGGM wil haar medewerkers ruimte geven om die balans te vinden. Daarom spreken we af om per 2 augustus 2022 de door het UWV verstrekte uitkering voor ouderschapsverlof gedurende 9 weken aan te vullen tot 100% van het salaris.

#### **Nieuw loongebouw**

In de cao 2021 hebben we vervolgstappen gezet in het werk maken van ontwikkeling en persoonlijke groei door een nieuwe performance- en developmentsystematiek. Hierbij is de koppeling losgelaten tussen beoordelen en belonen (met uitzondering van Vermogensbeheer Front Office). In het kader van belonen zijn afspraken gemaakt over het beloningsbeleid binnen de Vermogensbeheerketen en is een studieafpraak gemaakt over het beloningsbeleid van de overige onderdelen van PGGM. Deze studie heeft in 2021 plaatsgevonden.

Verantwoord belonen vraagt een beloningsbeleid dat de lange termijn visie van PGGM weerspiegelt en dit hebben we bekeken vanuit drie perspectieven:

#### *Interne perspectief*

Een beloningsbeleid met een logische opbouw door de gehele PGGM organisatie, met passende verhoudingen tussen de verschillende lagen en schalen.

#### *Externe beloningsverhoudingen*

Een beloningsbeleid dat PGGM in staat stelt om het talent aan te trekken en behouden om onze strategie waar te maken. Om de juiste hoogte vast te stellen, vergelijken we ons met een passende markt voor PGGM en specifieke onderdelen van PGGM, zodat er voldoende ruimte is voor differentiatie.

#### *Maatschappelijke positie*

Een transparant en uitlegbaar beloningsbeleid dat de maatschappelijke positie van PGGM reflecteert, waarbij het belang van de pensioendeelnemer voorop staat.

Ieder kijkend vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid naar deze perspectieven, hebben partijen afspraken gemaakt over een verantwoord en duurzaam beloningsbeleid voor de toekomst, waarbij we zorgvuldig hebben gekeken naar de consequenties voor medewerkers bij PGGM. Hierover zijn de volgende afspraken gemaakt over een nieuw loongebouw voor PGGM Algemeen en PGGM Vermogensbeheer Back & Mid Office schalen 4 tot en met 8.

#### *Salarisschalen*

PGGM belooft de medewerkers die vallen onder de loonlijn PGGM Algemeen en de medewerkers die vallen onder de loonlijn PGGM Vermogensbeheer Back & Mid Office die werkzaam zijn in de schalen 4 tot en met 8 gemiddeld op mediaanniveau van de Markt Financiële Dienstverlening. Dit doen we door de loonlijn te positioneren 5% boven de mediaan van de Financiële Dienstverlening (vast+variabel). De nieuwe salarisschalen per maand per 1 januari 2022 zien er als volgt uit:

#### *PGGM Algemeen*

Schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Minimum (70%)</b>	1.867	1.945	2.082	2.297	2.575	3.037	3.807	4.599	5.707	7.487
<b>Maximum (100%)</b>	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
<b>Minimum (70%)</b>	1.867	1.945	2.082	2.297	2.575	ongewijzigd				
<b>Maximum (100%)</b>	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.*

**Conversie naar de nieuwe salarisschalen voor huidige medewerkers die vallen onder de loonlijn PGGM Algemeen & PGGM Vermogensbeheer Back & Mid Office.**

#### *Perspectiefgarantie*

Tot 1 januari 2027 geldt voor huidige medewerkers in de loonlijn PGGM algemeen en de huidige medewerkers in de loonlijn PGGM Vermogensbeheer Back & Mid Office tot en met schaal 8 een

perspectiefgarantie ten aanzien van de 'oude salarisschaal'. Dat betekent dat zij nog een jaarlijkse verhoging krijgen, gelijk aan 4% van het maximumsalaris van de 'oude salarisschaal', waarin de medewerker is ingedeeld, tot het op 31 december 2021 geldende maximumsalaris van deze schaal is bereikt.

De maximumsalarissen van de 'oude salarisschalen' geldend tot en met 31 december 2021, worden niet langer geïndexeerd met cao-verhogingen en bedragen daarmee tot 1 januari 2027:

#### *PGGM Algemeen*

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

Indien de medewerker het bovenstaande schaalmaximum heeft bereikt, dan wel een promotie maakt naar een hogere schaal, gaat de nieuwe schaal met bijbehorende schaalmaximum gelden. Indien het salaris van de medewerker op dat moment hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, zal het deel dat hoger is dan het maximum van de schaal worden omgezet in een nominale toeslag (zie uitleg Nominale Toeslag).

#### *Nominale toeslag en eenmalige uitkering*

Voor medewerkers waarvan het huidige salaris, inclusief een eventuele compensatie variabele beloning, op 1 januari 2022 reeds hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, zal het deel dat hoger is dan het maximum van de schaal per 1 januari 2022 worden omgezet in een jaarlijkse nominale toeslag.

Een nominale toeslag kent dezelfde grondslagen als het schaalsalaris, maar wordt niet meer geïndexeerd met cao-verhogingen. Bij een verhoging door promotie wordt, indien mogelijk, de toeslag ingepast in het schaalsalaris.

Medewerkers die per 1 januari 2022 een nominale toeslag krijgen en per datum uitkering in dienst zijn, zullen uiterlijk in de maand mei 2022 een eenmalige uitkering ontvangen ter hoogte van 20% van de nominale toeslag ter compensatie van toekomstige gemiste cao indexaties.

Medewerkers die gedurende de vijf jaar perspectiefgarantie het maximum van de oude schaal bereiken en daardoor een nominale toeslag krijgen, ontvangen op dat moment een eenmalige uitkering ter hoogte van 18% van de nominale toeslag als zij die per 1 januari 2023 krijgen, 16% per 1 januari 2024, 14% per 1 januari 2025 en 12% per 1 januari 2026 en 10% per 1 januari 2027. Mocht er gedurende het jaar een cao verhoging plaatsvinden, wordt deze volledig toegepast, ook als het maximum van de 'oude salarisschaal' met deze verhoging wordt overschreden.

Deze conversie afspraken gelden ook indien je in dienst komt bij PGGM, de arbeidsovereenkomst is getekend voor 1 april 2022 en in gaat voor 1 juni 2022. Dit geldt eveneens bij interne doorstroom geëffectueerd voor 1 april 2022.

#### **Sociaal Plan**

Het huidige Sociaal Plan met looptijd 1 januari 2020 – 31 december 2022 wordt ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2024. Voor medewerkers die als het gevolg van het programma Delta aanspraak kunnen maken op de faciliteiten van het Sociaal Plan, is het Sociaal Plan van toepassing dat loopt tot 31 december 2024.

## Overige afspraken

### *Hybride werken*

Vorig jaar heeft PGGM het Waar je werkt-budget geïntroduceerd. Onderdeel van het Waar je werkt-budget is de thuiswerkvergoeding. Deze regeling verandert niet. Partijen voegen wel aan de cao-tekst toe dat de thuiswerkvergoeding wordt geïndexeerd op basis van de NIBUD-richtlijnen, indien deze veranderen.

### *Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)*

In de cao 2021-2022 is de tijdelijke RVU-vrijstelling opgenomen. Deze regeling maakt het voor medewerker mogelijk om vervroegd uit te treden. De uitkering (lees: vergoeding) is vrij van de zogenaamde RVU-heffing. PGGM committeert zich opnieuw gedurende de looptijd van de cao aan deze regeling conform de wettelijke voorwaarden.

### *PAWW*

Als je werkloos of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt, krijg je gedurende maximaal 2 jaar een WW of WGA-uitkering. De stichting PAWW regelt na afloop daarvan een aanvulling op deze WW of WGA uitkering, zodat de uitkeringsduur gelijk is aan de duur op basis van de wetgeving die gold voor 31 december 2015. De deelname van PGGM aan de PAWW-regeling wordt verlengd gedurende de looptijd van deze cao onder dezelfde voorwaarden. De kosten voor deze regeling blijven daarmee voor rekening komen van werknemer. Voor 2022 is het bijdragepercentage 0,2%.

### *Werkcode*

PGGM onderzoekt 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. De werkcode heeft als doel het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden. In het kader van gelijke kansen van flexmedewerkers, gelden tijdens dit onderzoek voor uitzendkrachten/ flexmedewerkers die dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van PGGM al dezelfde salarisschalen, salarisaanpassingen, overwerkvergoedingen en reiskostenvergoeding.

### *Minimum uurloon*

In afwachting van de omzetting van de Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU naar Nederlandse wetgeving, zal PGGM de daadwerkelijke (minimum) salarissen van de medewerkers in de schalen 4 en 5 per 1-1-2022 verhogen naar 14 euro bruto per uur (exclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Dit geldt ook voor het start salaris van nieuwe medewerkers die gedurende de looptijd van de cao in deze schalen worden aangenomen. Er zal geen aanpassing van de salarisschalen plaatsvinden voordat de richtlijn is vertaald naar nationale regelgeving.

### *Vakorganisaties*

- PGGM stelt gedurende de looptijd van de cao, aan de vakorganisaties een werkgeversbijdrage beschikbaar conform de AWWN-regeling.
- PGGM zal de vakbondscontributie over 2022 en 2023 van de leden van de vakorganisaties waarmee de cao is afgesloten, vergoeden. De leden van de vakorganisaties kunnen deze bedragen bij PGGM declareren.

Aldus overeengekomen op 19 januari 2022

PGGM

CNV

FNV

De Unie