

PGGM cao 2024

De aanpassingen in de cao 2024 behelzen de volgende thema's:

- *Verantwoord en marktconform belonen*
- *Hybride werken*
- *Welzijn van medewerkers*
- *Iedereen telt mee (DEI)*
- *Optimalisatie beloningsbeleid*
- *Eigen regie*
- *Overig*

Verantwoord & marktconform belonen

Looptijd cao en salaris

- De cao heeft een looptijd van één jaar: 2024.
- Salarissen en de salarisschalen stijgen met **6,7% per 1 januari 2024**. Daarnaast stijgt de eindejaarsuitkering in 2024 met **0,83%** naar een volwaardige **13^e maand**. Dit komt neer op een gemiddelde stijging van het salaris van **7,5%**
- Een eenmalige uitkering van €100,00 netto in januari én maart 2024

Hybride werken

Internetvergoeding en thuiswerkvergoeding

Bij hybride werken horen ook vergoedingen in verband met thuiswerken. Om die reden ontvangt elke medewerker een **netto internetvergoeding van € 37,50 per maand (€ 450 per jaar)**. Bij de thuiswerkvergoeding sluiten wij aan bij het fiscaal maximum dat netto per dag mag worden verstrekt.

Reiskosten

Het hybride werken hebben we met elkaar omarmd, daar hoort ook bij dat we rekening houden met huidige en toekomstige medewerkers die verder weg wonen van het werk. Dit leidt tot een verbetering van de reiskostenvergoeding. Deze wordt -in lijn met de fiscale wetgeving- verhoogd naar **€ 0,23 per kilometer**. Dit geldt voor zowel kilometers met de auto, als per voet of met de fiets. Net als nu het geval is.

Daarnaast **verruimen** we de vergoeding voor de kilometers enkele reis van 20 kilometer naar **35 kilometer**. Dit doen we als een pilot. De redenen voor een pilot van één jaar zijn gelegen in de mogelijke aanzuigende werking van het maken van meer reisbewegingen door medewerkers met als gevolg een hogere CO₂ uitstoot, dit vinden wij ongewenst en we zullen daarom de reisbewegingen gedurende 2024 monitoren.

Welzijn van medewerkers

Fit for the Future budget

We hechten waarde aan het welzijn van medewerkers en een passende werk-privé balans. Daarom passen we het huidige Fit for the Future budget aan.

In plaats van een budget voor financieel dan wel loopbaanadvies eenmaal per drie jaar voeren we een **jaarlijks Fit for the Future budget** in van € 300,- netto welke de medewerker kan inzetten voor het verbeteren van de **mentale, fysieke of financiële fitheid**.

De medewerker is vrij dit te besteden aan doelen die bijdragen aan voornoemde fitheid. Dus bijvoorbeeld te besteden aan een abonnement op de sportschool, hardloopschoenen, yogalessen, wellness uitje, leefstijlcoaching maar ook financiële coaching. We gaan hierbij uit van vertrouwen en om die reden hoeven medewerkers de uitgaven niet aan te tonen met bonnen of facturen. Wel vragen we medewerkers om in MijnHR te registreren waar de medewerker dit jaarlijkse budget voor wil inzetten, als input voor ons Fit for the Future beleid.

Vitaliteitsverlof

Het Vitaliteitsverlof draagt ook bij aan het welzijn van medewerkers die hiervan gebruik maken. Uit een evaluatie van deze regeling blijkt dat het Vitaliteitsverlof door medewerkers enorm wordt gewaardeerd; tegelijkertijd ervaren managers en collega's de nadelen van de langdurige afwezigheid van collega's door een stijgende werkdruk. Vanwege het belang dat we hechten aan deze arbeidsvoorwaarde zetten we de -tijdelijke- regeling per 1 januari 2024 om in een **definitieve regeling**.

Wel brengen we een zekere mate van flexibiliteit aan. De EC heeft de discretionaire bevoegdheid om het percentage deelnemers jaarlijks naar boven aan te passen evenals de duur van het verlof (minimaal 2, maximaal 3 maanden) te reguleren. Hierbij houdt de EC rekening met de uitdagingen en de bezetting in de organisatie.

Voor 2024 geldt een maximale deelname van 7% van alle medewerkers, naar rato te verdelen over de units. Met dit percentage blijven we met de huidige aantallen medewerkers op een nagenoeg gelijk aantal deelnemers als afgelopen jaar. Individuele toezeggingen die al zijn vastgelegd voor 2024 blijven uiteraard in stand. Daarnaast scherpen we het proces van aanvragen aan. Dit houdt in dat aanvragen in elk geval minimaal 6 maanden van tevoren worden gedaan en op twee vaste momenten, te weten vóór 1 januari of vóór 1 juli van enig kalenderjaar. Dit biedt voldoende tijd voor de manager en de medewerker om te beoordelen of en hoe de afwezigheid kan worden opgevangen. Daarnaast kan de manager in geval van meerdere aanvragen deze gelijktijdig beoordelen. Ook worden alle aanvragen gezamenlijk door het Unit MT behandeld. Op die manier is er binnen de business unit meer overzicht van het aantal aanvragen en kan er in samenhang een besluit worden genomen over de aangevraagde periodes verlof. Als er in een team of business unit dusdanig veel aanvragen zijn dat de continuïteit van een team of teams niet kan worden gewaarborgd, kunnen aanvragen worden geweigerd. Als dit aan de orde is, zullen manager en medewerker gezamenlijk op zoek gaan naar een andere, passende periode voor het gewenste verlof.

Iedereen telt mee

Visie Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

We willen een inclusieve werkgever zijn waar alle medewerkers zich gehoord én thuis voelen. Onze visie op DEI komt in de preambule van de nieuwe cao:

‘Iedereen is welkom bij PGGM en heeft dezelfde mogelijkheden. Elke collega draagt bij aan het succes van PGGM. Iedereen telt mee.

We geloven dat iedereen bijdraagt aan diversiteit. **Diversity** (diversiteit) gaat over een ander perspectief brengen. Een mix van verschillen in o.a. gender, leeftijd, cultuur, religie, seksuele geaardheid, sociaal-economische status, ervaring, neurodiversiteit (manier van leren/denken/begrijpen), mate van inzetbaarheid, etniciteit en andere factoren is belangrijk in een organisatie.

Equity (gelijkwaardigheid) is een van de fundamenten voor inclusie waarbij gelijke behandeling en een gelijke beloning de sleutels zijn. Het gaat erom dat iemand juist niet hetzelfde hoeft te zijn, maar wel gelijke rechten en kansen heeft. Deze tellen op tot Erbij horen (beloning): het gevoel dat je erbij hoort, veilig bent, erkend wordt, en bevestigd wordt zodat volledige participatie mogelijk is. ‘

Inclusion (inclusie) is essentieel om diversiteit te borgen en gaat om ruimte maken en geven aan verschillen. Het creëren van een omgeving waarin individuen en groepen zich welkom, gerespecteerd, ondersteund en gewaardeerd voelen om volledig mee te doen. Waarderen van verschillen betekent meer talenten en meer competenties, wat leidt tot groei van de organisatie en medewerkers.

Ruilen van christelijke feestdagen

Medewerkers hebben de keuze om maximaal twee nationale christelijke feestdagen te ruilen met een voor hen belangrijke (feest)dag waarop zij dan vrij zijn. Dit betekent dat medewerkers kunnen kiezen om te werken op Kerstdagen (voor zover deze dagen vallen op een reguliere werkdag), Hemelvaartsdag, 2^e Paasdag of 2^e Pinksterdag. Het kantoor van PGGM blijft wel gesloten op deze nationale feestdagen.

Elk jaar vrij op 5 mei

Vanuit de gedacht dat iedereen meetelt vinden we het belangrijk om, juist nu met het oog op de verschillende crises in de wereld, stil te staan bij het belang van leven in vrijheid. Daarom zijn alle medewerkers van PGGM voortaan **jaarlijks vrij op 5 mei** in plaats van eenmaal per 5 jaar.

Optimalisatie beloningsbeleid

Promotie- en waarnemingstoeslag

We willen één en dezelfde systematiek hanteren voor promotie- en waarnemingstoeslag. Nu is de methodiek verschillend en het percentage waarmee wordt gewerkt 3%. Vanaf 2024 worden deze toeslagen 4% van het maximum van de opvolgende schaal of schaal waarin wordt waargenomen. Verder gelden deze toeslagen voortaan voor zowel PGGM Algemeen als PGGM Vermogensbeheer Back- & Mid Office en Front Office.

Hervorming beloningsstructuur voor PGGM Vermogensbeheer Front Office.

In maart 2023 is een project gestart dat als doel heeft om voor PGGM Vermogensbeheer Front Office, de beloningsinstrumenten te optimaliseren. Dit heeft betrekking op PGGM Vermogensbeheer Front Office medewerkers en medewerkers die werkzaam zijn bij de afdeling Advies Vermogensbeheer van de unit Institutional Business die onder dezelfde methodiek vallen. In plaats van één beloningsbeleid voor heel PGGM Vermogensbeheer Front Office, komt er een beloningsbeleid voor drie nieuwe groepen binnen de Front Office:

- 1) Een groep medewerkers die wordt beloond volgens de Assetmanagement Markt NL, door middel van vaste en variabele beloning;
- 2) Een groep medewerkers die wordt beloond volgens de Assetmanagement Markt NL, alleen door vaste beloning;
- 3) Een groep medewerkers die wordt beloond volgens de Private asset markt NL/Continentaal Europa, door middel van vaste en variabele beloning.

Aanpassingen in de vaste beloning behoren tot het mandaat van de cao partijen en aanpassing in de variabele beloning behoren tot het mandaat van de OR. Voor dat laatste zal op korte termijn een instemmingsaanvraag met een toelichting op het totale pakket van vast en variabele beloning bij de OR worden ingediend. De vakbonden hebben aangegeven in te stemmen met het voorstel voor drie loonlijnen onder voorbehoud van instemming van de OR op de hiervoor genoemde instemmingsaanvraag.

Eigen regie

Vakantiegeld

We vinden eigen regie van medewerkers belangrijk; daarom kunnen medewerkers vanaf 2025 jaarlijks kiezen of ze het vakantiegeld maandelijks uit laten betalen of in een keer in mei. De keuze wordt in december voorafgaand aan het volgende kalenderjaar vastgelegd.

RVU uitkering

In de cao is de Regeling Vervroegde Uittreding 2021-2025 opgenomen. Vastgelegd is dat de uitkering van maximaal 36 maal het vrijgestelde bedrag in één keer plaatsvindt. Daar wordt nu aan toegevoegd dat de medewerker er ook voor kan kiezen om deze uitkering maandelijks te laten uitbetalen gedurende 36 maanden na de uitdiensttreding.

Kopen extra verlof

De mogelijkheid om jaarlijkse extra verlofuren te kopen wordt uitgebreid van 64 uur naar 72 uur.

Overig

Bij de toelichtende tekst in de cao over besteding van het P-budget wordt 'zorgverlof' geschrapt, dit om verwarring met het wettelijk zorgverlof te voorkomen. Uiteraard betekent dit geen beperking van de mogelijkheid om het P-budget als verlof in te zetten.

In de cao 2021-2022 is in de preambule opgenomen dat PGGM onderzoekt of zij zich wil committeren aan de Werkcode Werkbeweging. Deze werkcode heeft als doel het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden. PGGM heeft na nader onderzoek besloten zich niet te

committeren aan de werkcode maar wetgeving op het gebied van meer zekerheid voor flexwerkers af te wachten. Wel is PGGM bereid om in de cao te verwijzen naar afspraken die gemaakt worden in leverancierscontracten bij de inhuur van externe professionals. Die afspraak houdt in dat wanneer de ingehuurde professional 1.600 uur voor PGGM heeft gewerkt, PGGM het recht heeft om de professional een arbeidsovereenkomst aan te bieden zonder dat de ingehuurde professional gehouden wordt aan een non-concurrentie en/of relatiebeding met de leverancier.

In 2024 zullen partijen zich verdiepen in werkdruk bij PGGM. Hiertoe worden allereerst de inzichten uit het Periodiek Medisch Onderzoek met elkaar besproken, waar nodig kan eventueel gericht nader onderzoek naar werkdruk plaatsvinden.

Tot slot: PGGM zal over 2024 de vakbondscontributie van de leden van de vakorganisaties waarmee deze cao is afgesloten vergoeden. De leden van de vakorganisaties kunnen het bedrag over 2024 uiterlijk in december 2024 bij PGGM declareren.