



Sociaal Plan

1 januari 2025 - 31 december 2026

Inhoudsopgave

1	Algemene uitgangspunten.....	3
1.1	Van werk naar werk	3
1.2	Looptijd	3
1.3	Werkingssfeer	3
1.4	Definities	4
1.5	Hardheidsclausule	6
1.6	Sociaal Plan	6
2	Gevolgen organisatiewijzigingen	7
2.1	Informatieverstrekking	7
2.2	Begeleiding bij PGGM	7
2.3	Pre-boventalligheid.....	7
2.4	Het afspiegelingsbeginsel	8
2.4.1	Het alternatieve afspiegelingsbeginsel	8
2.5	Boventalligheid	8
2.6	Zoektermijn.....	8
2.6.1	Uit dienst tijdens de zoektermijn	8
2.6.2	Tijdelijke werkzaamheden tijdens de zoektermijn.....	9
2.7	Plaatsingsproces bij passende functie	9
2.8	Gevolgen weigeren passende functie.....	10
2.9	Outplacement	10
3	Outsourcing	11
4	Beëindiging dienstverband	12
4.1	Beëindigingsvergoeding voor medewerkers met een vast dienstverband	12
4.1.1	Beëindigingsvergoeding	12
4.1.2	Overige bepalingen	12
4.2	Medewerkers met een tijdelijk dienstverband.....	12
4.3	Plaatsmakersregeling.....	12
4.4	Ontslagprocedure	13
4.5	Vertrekstimulering tijdens boventalligheid	13
4.6	Vertrekstimulering tijdens pre-boventalligheid.....	13
4.7	Vergoeding voor juridische kosten	13
4.8	Terugbetaling studiekosten	13
5	Slotbepalingen	14
5.1	Geschillencommissie.....	14
5.2	Rol vakbonden en OR.....	14
5.3	Disclaimer vakbonden.....	14

1 Algemene uitgangspunten

PGGM zet zich in voor een betaalbaar, goed en duurzaam pensioen voor pensioenfondsen - onze opdrachtgevers - en hun deelnemers. Daarnaast dragen we bij aan een leefbare wereld, gezond werken en vitaal ouder worden.

Miljoenen mensen rekenen voor hun pensioen op hun pensioenfonds. PGGM werkt daarbij met geld dat niet van PGGM is. Dit betekent dat wij streven naar de beste dienstverlening én scherp zijn op de kosten. Dit kan ook betekenen dat PGGM organisatiewijzigingen doorvoert om de ambities te kunnen bereiken. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de personele gevolgen van organisatiewijzigingen op te vangen.

1.1 Van werk naar werk

PGGM hanteert als uitgangspunt een volwassen arbeidsrelatie tussen manager en medewerker. Een volwassen arbeidsrelatie gaat over het creëren en benutten van een optimale arbeidsverhouding tussen manager en medewerker. Zij streven vanuit verschillende posities gezamenlijke doelen na. Naast de basis van wederzijds vertrouwen zijn de uitgangspunten de verantwoordelijkheid van de medewerker voor eigen inzetbaarheid en eigen loopbaan en de verantwoordelijkheid van het management om medewerkers te stimuleren het beste uit zichzelf te halen en hen daarbij te faciliteren.

PGGM investeert in inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers. Binnen PGGM noemen we dat 'Fit for the Future'. Dit betekent dat wat de medewerker kan en wil, aansluit bij wat het werk van hem of haar vraagt en wat het biedt. Het betekent ook dat de medewerker fysiek en mentaal fit is om het werk te kunnen blijven doen. En dat de medewerker in staat is om deze 'fit' zelf te bewaken en te behouden. Zodat hij of zij lang, gezond en met plezier kan blijven werken. Binnen of buiten PGGM. Nu en in de toekomst.

Uit voorgaande blijkt dat PGGM van mening is, dat de medewerker er baat bij heeft dat er voldoende mogelijkheden worden geboden om aan zijn inzetbaarheid te werken. Dat gegeven is ook terug te vinden in dit Sociaal Plan.

PGGM geeft ondersteuning om passend ander werk te vinden. Daarbij wordt van de medewerker een actieve houding verwacht. Met als uitgangspunt de volwassen arbeidsrelatie, heeft de medewerker hierin zelf verschillende keuzemogelijkheden en verantwoordelijkheden om, op een voor hem of haar passende wijze, werk te vinden. De medewerker is in de regie bij het vervolg van zijn verdere loopbaan.

1.2 Looptijd

De looptijd van het Sociaal Plan is van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 en kan alleen worden verlengd met de uitdrukkelijke instemming van alle partijen. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking. Partijen spreken af dat tijdig in 2026 wordt gestart met de onderhandeling van een nieuw sociaal plan, dat per 1 januari 2027 van kracht wordt. Als er (tussentijds) aanpassingen nodig zijn, zullen partijen hierover overleggen.

1.3 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing in het geval van organisatiewijzigingen bij PGGM waarvoor een adviesaanvraag is ingediend bij de ondernemingsraad (conform artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden (WOR)). Dit geldt voor wijzigingen die plaatsvinden tijdens de looptijd van dit

plan, maar uiterlijk tot en met 31 december 2026, waarbij functies komen te vervallen of gewijzigd worden.

Het Sociaal Plan is daarbij alleen van toepassing op situaties waarin een arbeidsovereenkomst eindigt of een functie vervalt en/of wijzigt door organisatiewijzigingen. Het is niet van toepassing bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst in geval van verwijtbaar disfunctioneren van een medewerker of bij dringende redenen zoals beschreven in het Burgerlijk Wetboek (artikelen 7:677 en 7:678).

Het Sociaal Plan geldt voor alle medewerkers van PGGM, ook voor degenen die niet onder de cao PGGM vallen. Echter, leden van het EC en medewerkers met een vertrekregeling in hun arbeidsovereenkomst vallen buiten de werkingssfeer van dit Sociaal Plan en hebben geen recht op de voorzieningen die hierin worden genoemd.

1.4 Definities

Begrip	Definitie
Aanzegging	De formele (schriftelijke) mededeling aan de medewerker dat diens arbeidsplaats komt te vervallen. De medewerker ontvangt deze mededeling uiterlijk 3 maanden voordat de medewerker boventallig wordt. Hierdoor krijgt de medewerker de status van pre-boventallige.
Afspiegelingsbeginsel	Het afspiegelingsbeginsel is een wettelijke methode om de volgorde van ontslag te bepalen. Het beginsel wordt toegepast per groep uitwisselbare functies binnen een bedrijfsonderdeel, gebaseerd op de leeftijdsopbouw binnen die groep. De actuele uitvoeringsregels van UWV worden hierbij gehanteerd.
Beëindigingsvergoeding	De beëindigingsvergoeding berekend conform artikel 4.1 van dit Sociaal Plan.
Boventallige	Als een medewerker door het EC is aangewezen en diens functie vervalt door een organisatiewijziging, en er geen andere functie beschikbaar is, wordt de medewerker boventallig. Dit gebeurt na aanzegging en per de eerste van de direct volgende kalendermaand. De boventalligheid stopt als de medewerker binnen de zoektermijn een andere functie accepteert. Als de boventalligheid ontstaat door een vermindering van het aantal fte's, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.
Dienstjaren	De periode waarin de medewerker onafgebroken in dienst is geweest bij PGGM en diens rechtsvoorgangers. Voor het bepalen van het aantal dienstjaren wordt de laatste kalenderdag van het dienstverband als peildatum genomen, waarbij deze dag wordt meegerekend. Als het dienstverband is onderbroken, wordt de periode vóór de onderbreking niet meegerekend, tenzij de onderbreking niet langer dan één jaar duurde en er in het kader van de onderbreking geen ontslagvergoeding is verstrekt. Als de medewerker direct voor indiensttreding bij PGGM als uitzendkracht of gedetacheerde of vanuit een MIP-plaats voor PGGM heeft gewerkt, wordt deze periode ook meegenomen in de berekening van de duur van het dienstverband.
Executive Committee	Het Executive Committee van PGGM, afgekort als EC.
Functie	De door PGGM structureel opgedragen werkzaamheden die de medewerker uitvoert uit hoofde van de functie waarin de medewerker is ingedeeld.
Functieschaal	De aan het niveau van de functie gekoppelde salarisschaal.

Geschillencommissie	De commissie die een advies uitbrengt over bezwaar van een medewerker tegen een besluit van PGGM dat is genomen op basis van dit Sociaal Plan.
Gewijzigde functies	Functies waarvan de inhoud, de vereisten, de context, en/of de verantwoordelijkheden aantoonbaar en substantieel wijzigen. De wijziging kan, maar hoeft niet te leiden tot een hoger of lager functieniveau.
Inkomen	Het bruto-maandsalaris inclusief vaste toeslagen, exclusief de toeslag voor pensioencompensatie.
Medewerker	Degene die een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met PGGM. Waar in dit Sociaal Plan gesproken wordt over medewerker, wordt ieder bedoeld die onder deze definitie valt.
Nieuwe functies	Functies die ontstaan als er sprake is van werkzaamheden die niet eerder voorkwamen in het betreffende organisatieonderdeel of niet in deze samenstelling voorkwamen, anders dan door verplaatsing van werkzaamheden van het ene organisatieonderdeel naar het andere.
Ongewijzigde functies	Functies waarvan de inhoud, vereiste competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven of slechts zeer beperkt wijzigen.
Ontslagdatum	De laatste kalenderdag van het dienstverband.
Passende functie	Een functie waarvan de functie-eisen redelijkerwijs aansluiten op de ervaring, kennis en vaardigheden van de medewerker. Een passende functie heeft dezelfde salarisschaal als de huidige functie van de medewerker, of maximaal één salarisschaal lager of hoger.
Pre-boventallige	Er zijn twee groepen medewerkers die de status van pre-boventallig kunnen krijgen: (1) De eerste groep medewerkers betreft de volgende situatie. Het EC wijst functies of groepen functies aan die mogelijk in de (nabije) toekomst komen te vervallen. Medewerkers die deze functies vervullen, krijgen hierdoor de status van pre-boventallig; (2) De tweede groep bestaat uit medewerkers aan wie boventalligheid is aangezegd. Deze medewerkers hebben vanaf het moment van aanzegging tot het moment dat de boventalligheid ingaat, de status van pre-boventallig. De status van pre-boventalligheid eindigt wanneer het EC schriftelijk besluit dat de medewerker niet boventallig wordt, of wanneer de boventalligheid ingaat.
Reorganisatie	Een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden die leidt tot verval en/of wijziging van functie(s), herplaatsing van medewerkers en/of boventalligverklaring, met gevolgen voor de rechtspositie van de medewerker en waarover aan de Ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de WOR advies is gevraagd.
Uitwisselbare functies	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
Vakorganisaties	De bij de ondertekenende partijen genoemde organisaties, te weten CNV, De Unie en FNV.
Vervallen functie	Een functie die volledig opgeheven wordt.
Werkgever	PGGM N.V.
Zoektermijn	De termijn vanaf datum boventalligheid, die schriftelijk wordt bevestigd, tot de datum einde dienstverband.

1.5 Hardheidsclausule

Als het Sociaal Plan niet voorziet in een situatie of als het (buiten proportioneel) nadelig uitpakt voor een medewerker, kan de hardheidsclausule worden ingeroepen om hiervan in positieve zin af te wijken. Het EC bepaalt, in overleg met de Directeur HR, welke maatregelen worden genomen. Het gebruik van de hardheidsclausule geldt niet als precedent.

Bij een meningsverschil over de toepassing van de hardheidsclausule kan de medewerker zich wenden tot de Geschillencommissie (artikel 5.1).

1.6 Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan heeft de status van een cao die door partijen is overeengekomen en zal als zodanig worden aangemeld bij het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Afspraken tussen PGGM en de medewerker over de toepassing van de voorzieningen in het Sociaal Plan, inclusief de beëindigingsvergoeding, worden schriftelijk vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst tussen partijen.

2 Gevolgen organisatiewijzigingen

2.1 Informatieverstrekking

Wanneer op grond van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is, zal bij een reorganisatie in de zin van dit Sociaal Plan, PGGM een adviesaanvraag opstellen voor de ondernemingsraad. Deze aanvraag bevat, voor zover van toepassing:

- De inhoud van het voorgenomen besluit tot reorganisatie en de beweegredenen daarvoor;
- Het bedrijfsonderdeel waar de reorganisatie plaatsvindt;
- Een overzicht van functies die komen te vervallen, ongewijzigd blijven, worden aangepast of nieuw zijn;
- Het aantal en de soorten functies die nodig zijn, inclusief taakomschrijvingen en functie-eisen, met vermelding van het niveau (salarisschaal);
- De personele gevolgen;
- De maatregelen die worden genomen om de gevolgen op te vangen.

Zodra het EC een definitief besluit heeft genomen over de organisatiewijziging en (pre-)boventalligheid, wordt de medewerker zo snel mogelijk geïnformeerd over het vervallen van diens functie en wanneer de gevolgen hiervan ingaan. Deze informatie wordt in een persoonlijk gesprek gegeven met de leidinggevende en een HR S&A medewerker of HR Business Partner, en schriftelijk bevestigd.

Vanaf de datum van schriftelijke bevestiging wordt de medewerker als pre-boventallig beschouwd. In het geval van een boventallige status wordt in de schriftelijke bevestiging ook de startdatum van de zoektermijn vermeld. Bij een pre-boventallige status wordt aangegeven welke onderdelen van het Sociaal Plan van toepassing zijn tijdens deze fase.

2.2 Begeleiding bij PGGM

PGGM helpt de (pre-)boventallige medewerker bij het vinden van een nieuwe baan, zowel binnen als buiten PGGM. De ondersteuning kan, afhankelijk van de situatie, bestaan uit onder andere:

- Loopbaanadvies/loopbaanscan;
- Advies over scholing en opleiding;
- Outplacement;
- Company Counselor;
- Aanvullende scholing en training;
- Diverse workshops gericht op het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt.

Op PGGM Plaza is meer algemene informatie vinden over reorganisaties en het Sociaal Plan. Hier is onder meer het Sociaal Plan opgenomen, maar ook welke rechten en plichten de medewerker heeft als (pre-)boventallige. Daarnaast worden hier de faciliteiten die de medewerker heeft (zoals loopbaanbegeleiding) benoemd.

2.3 Pre-boventalligheid

Er zijn twee groepen medewerkers die de status van pre-boventallig kunnen krijgen:

- 1) De eerste groep medewerkers betreft de volgende situatie. Het EC wijst functies of groepen functies aan die mogelijk in de (nabije) toekomst komen te vervallen. Medewerkers die deze functies vervullen, krijgen hierdoor de status van pre-boventallig;

- 2) De tweede groep bestaat uit medewerkers aan wie boventalligheid is aangezegd. Deze medewerkers hebben vanaf het moment van aanzegging tot het moment dat de boventalligheid ingaat, de status van pre-boventallig.

De status van pre-boventalligheid eindigt wanneer het EC schriftelijk besluit dat de medewerker niet boventallig wordt, of wanneer de boventalligheid ingaat.

2.4 Het afspiegelingsbeginsel

Bij het bepalen van de ontslagvolgorde hanteert PGGM het afspiegelingsbeginsel, conform het bepaalde in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen UWV (hierna: Uitvoeringsregels UWV) die gelden op het moment van de adviesaanvraag. Hierbij wordt rekening gehouden met de leeftijdscategorieën (15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder). Afspiegelen wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.

2.4.1 Het alternatieve afspiegelingsbeginsel

In sommige gevallen kan worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel volgens artikel 16 van de Ontslagregeling¹. Dit wordt het alternatieve afspiegelingsbeginsel genoemd, waarbij PGGM maximaal 10% van de medewerkers die volgens het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komen, kan uitzonderen. Het aanwijzen van de betreffende medewerkers gebeurt conform het bepaalde in de Uitvoeringsregels UWV.

Als PGGM het alternatieve afspiegelingsbeginsel wil toepassen, moet dit met redenen omkleed in de adviesaanvraag worden opgenomen en moeten de vakbonden hiervan op de hoogte worden gesteld.

2.5 Boventalligheid

Als afspiegelen of het vervallen van functies tot boventalligheid leidt, worden de betrokken medewerkers hier zo snel mogelijk schriftelijk van op de hoogte gebracht. De boventalligheid gaat echter pas drie maanden na deze schriftelijke melding in. De ingangsdatum van de boventalligheid gebeurt tegen de eerste dag van de kalendermaand.

2.6 Zoektermijn

De zoektermijn bedraagt 4 maanden en is de periode die ingaat op het moment van boventalligheid en die de medewerker in staat kan stellen binnen of buiten PGGM vervangend werk te vinden. De opzegtermijn is opgenomen in de zoektermijn. Na het verstrijken van deze periode eindigt, door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst dan wel het verkrijgen van een ontslagvergunning, het dienstverband. Tijdens deze periode is de medewerker vrijgesteld van werk, met behoud van salaris & emolumenten. De medewerker kan de eventuele reiskosten wel declareren middels het 'Waar je werk – budget'. Daarnaast behoudt de medewerker het recht op de vaste netto internetvergoeding om te gebruiken voor het vinden van ander werk.

2.6.1 Uit dienst tijdens de zoektermijn

Als de medewerker tijdens de zoektermijn uit dienst treedt, wordt - naast de beëindigingsvergoeding - 50% van het salaris (inclusief vaste toeslagen) over de resterende maanden van de zoektermijn uitgekeerd als bruto-vergoeding. In deze vergoeding zit ook de financiële compensatie voor de wettelijke opzegtermijn. Zie verder ook artikel 4.5.

¹ Ontslagregeling geldend datum ondertekening Sociaal Plan

2.6.2 Tijdelijke werkzaamheden tijdens de zoektermijn

Indien de medewerker tijdens de periode van boventalligheid opdrachten of tijdelijke werkzaamheden voor PGGM uitvoert, dan wordt de zoektermijn opgeschort met de tijd, die besteed is aan deze opdrachten of tijdelijke werkzaamheden. Het opschorten van de zoektermijn leidt tot een latere uitdiensttreding van de medewerker.

Loopt de medewerker tijdens de zoektermijn binnen of buiten PGGM stage in het kader van een eventuele herplaatsing, dan wordt de zoektermijn niet opgeschort.

2.7 Plaatsingsproces bij passende functie

Na het vaststellen van boventalligheid zal gekeken worden of de medewerker geplaatst kan worden op een andere, passende functie. Hierbij wordt rekening gehouden met de kennis, kunde en competenties van de medewerker.

Een passende functie is een functie waarvan de functie-eisen redelijkerwijs aansluiten op de ervaring, kennis en vaardigheden van de medewerker. Een passende functie heeft dezelfde salarisschaal als de huidige functie van de medewerker, of maximaal één salarisschaal lager of hoger.

De medewerker moet in staat zijn om binnen zes maanden de functie uit te voeren zoals is opgenomen in het voor de medewerker geldende functieprofiel en -niveau. Indien noodzakelijk of op verzoek van de medewerker wordt een opleidingsplan gemaakt en wordt begeleiding gegeven om dit te doen slagen. Wanneer het naar het oordeel van het management niet gelukt is om binnen zes maanden de functie conform het functieprofiel en -niveau uit te voeren, herleven de faciliteiten van het Sociaal Plan en wordt de medewerker (opnieuw) boventallig. De medewerker heeft daarbij recht op het niet eerder gebruikte deel van de zoektermijn.

Bij aanvaarding van een functie die op een hoger niveau is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt de medewerker vanaf het moment van volledige en goede uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij de andere functie. Hierover zullen met de medewerker aanvullende afspraken worden gemaakt. Tot die tijd behoudt hij het salaris en functieperspectief behorend bij de oude functie.

Bij aanvaarding van een functie die op een gelijk niveau is ingedeeld als de oude functie, wijzigen het salaris en het salarisperspectief niet.

Indien een medewerker een passende functie met een lagere salarisschaal accepteert, geldt de volgende arbeidsvoorwaardelijke regeling:

1. Horizontaal over naar lagere schaal
 - a. De medewerker gaat horizontaal over naar de lagere salarisschaal, echter niet met een hoger salaris dan het maximum van die schaal. Dit betekent maximaal 100% Relatieve Salaris Positie (RSP).
 - b. Voor medewerkers vallend onder het beloningsbeleid van PGGM Vermogensbeheer Front Office geldt dat de medewerker horizontaal over gaat naar de lagere salarisschaal, echter niet met een hoger salaris dan het maximum van die schaal, behorende bij een beoordelingsscore '3'. Indien de laatste beoordelingsscore echter hoger was dan een '3' geldt deze score als uitgangspunt voor inschaling.
2. Het eventuele verschil tussen het oude salaris en het salaris op basis van de lagere functieschaal wordt uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is

pensioengevend en stijgt mee met de cao-verhogingen. De toeslag wordt afgebouwd in vier stappen in vier jaar: bij aanvang wordt de toeslag voor 100% uitgekeerd, na elk jaar bedraagt de toeslag steeds 25% minder en na vier jaar stopt de toeslag.

3. Indien de medewerker in de nieuwe functie recht heeft op een leaseauto, worden de voorwaarden van het nieuwe leasecontract bepaald op grond van de nieuwe functie (conform het leasereglement). Indien de medewerker in de huidige functie ook recht heeft op de leaseregeling en heeft gekozen voor een leaseauto wordt het lopende leasecontract eerst uitgereden. Het eventuele restant aan leasevergoeding volgens de nieuwe functie wordt dan bruto uitgekeerd.
4. Indien de medewerker in de nieuwe functie geen recht heeft op een leaseauto mag, indien de medewerker in de huidige functie een leaseauto heeft, het lopende leasecontract worden uitgereden. Na het uitrijden van het lopende leasecontract, zal er geen nieuwe leaseauto verstrekt worden.
5. Als het leasebedrag als leasecompensatie wordt uitgekeerd, geldt dezelfde afbouwregeling als hierboven vermeld bij salaris. Dit geldt zowel voor de medewerker die gekozen heeft voor leasecompensatie in plaats van een leaseauto als de medewerker die na afloop van het uitrijden van het leasecontract nog over de resterende periode van afbouw (maximaal vier jaar) recht heeft op een restant deel van de leasecompensatie. Waarbij de hoogte van de leasecompensatie conform de afbouwregeling wordt bepaald alsof vanaf het begin van de afbouw leasecompensatie werd verstrekt in plaats van het uitrijden van het leasecontract.

2.8 Gevolgen weigeren passende functie

Een medewerker mag in principe een passende functie niet weigeren, tenzij er zwaarwegende redenen zijn. In dat geval moet de medewerker dit gemotiveerd aangeven bij het EC-lid van zijn unit en de Directeur HR. Zij beslissen of de weigering van de medewerker terecht is. Als zij vinden dat de weigering van de functie onterecht is, kan de medewerker hiertegen bezwaar maken bij de Geschillencommissie (zie artikel 5.1).

Als het bezwaar wordt afgewezen, heeft de medewerker nog één week de tijd om de aangeboden functie te accepteren. Doet hij of zij dat niet, dan zal PGGM de arbeidsovereenkomst ontbinden zonder een beëindigingsvergoeding (conform artikel 4.1) of andere faciliteiten uit dit Sociaal Plan uit te keren.

2.9 Outplacement

Elke boventallige medewerker krijgt bij het zoeken naar een andere functie outplacementbegeleiding aangeboden. Deze begeleiding omvat een naar redelijke maatstaven volledig outplacementtraject. De kosten verbonden aan deze ondersteuning komen voor rekening van PGGM en bedragen maximaal € 5.000 bruto exclusief btw.

Vanwege de moeilijker positie en kansen van 50-plussers op de arbeidsmarkt wordt voor medewerkers die op datum aanvang boventalligheid 50 jaar of ouder zijn, dit bedrag verhoogd tot maximaal € 6.500 exclusief btw. Daarbij hoort een extra inspanning vanuit PGGM om gespecialiseerde outplacementbegeleiding voor deze doelgroep aan te bieden.

Vanuit de keuzevrijheid voor de medewerker en de gedachte van maatwerk, kan de medewerker het bedrag voor outplacement ook inzetten voor het volgen van een opleiding. De factuur voor het

volgen van de opleiding dient in dat geval binnen vier maanden na het ingaan van de boventalligheid bij PGGM worden ingediend.

De medewerker volgt een outplacementtraject bij één van de preferred suppliers van PGGM. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient het outplacementtraject gestart te zijn uiterlijk in de eerste vier maanden na het ingaan van de boventalligheid. Outplacement en/of het volgen van een opleiding kan al eerder gestart worden en wel na het aanzeggen van de boventalligheid.

3 Outsourcing

Als er sprake is van outsourcing wordt door PGGM en de overnemende partij getoetst of er sprake is van overgang van onderneming volgens de artikelen 7:662-666 BW. Indien dit aan de orde is, treden de betrokken medewerkers van rechtswege in dienst bij de verkrijgende werkgever. Hierbij worden de wettelijke beginselen van overgang van onderneming gevolgd. PGGM zal in dat geval ruim voor de datum van outsourcing het overleg aangaan met de insourcende partij met als doel een voor de betrokken medewerkers acceptabele harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden te bewerkstelligen. Bij dat overleg worden de vakorganisaties betrokken. Essentieel onderdeel bij het overleg is het waarborgen van het overnemen van de rechten en verplichtingen uit het Sociaal Plan door de nieuwe werkgever.

4 Beëindiging dienstverband

4.1 Beëindigingsvergoeding voor medewerkers met een vast dienstverband

Op basis van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) treedt dit Sociaal Plan in plaats van de regelingen rond de transitievergoeding uit de WWZ.

4.1.1 Beëindigingsvergoeding

Voor de boventallige medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een beëindigingsvergoeding, die wordt gebaseerd op de transitievergoeding zoals die gold tot 2020 (de oude transitievergoeding uit 2015) uit , waarbij een correctiefactor van 1,5 wordt gehanteerd.

De beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend:

- Voor de eerste tien dienstjaren geldt 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar;
- Voor de volgende jaren geldt 1/4 maandsalaris per gewerkt half jaar;
- Indien de medewerker bij het eindigen van het dienstverband 50 jaar of ouder is en het dienstverband ten minste 10 jaar heeft geduurd, geldt 1/2 maandsalaris per gewerkt half jaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar;
- Het maandsalaris betreft het inkomen op de laatste dag voor datum uit dienst.
- De maximale basisvergoeding bedraagt in 2025 € 98.000 en zal jaarlijks worden aangepast aan de dan geldende maximale basisvergoeding of, wanneer dit hoger is, maximaal 1 bruto jaarsalaris;
- De hiervoor berekende basisvergoeding wordt vermenigvuldigd met de correctiefactor 1,5.

4.1.2 Overige bepalingen

- De beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan het inkomensverlies van de medewerker, berekend vanaf de ontslagdatum tot de laatste dag van de maand waarin hij of zij de AOW-leeftijd bereikt. Als de medewerker ervoor kiest om eerder met pensioen te gaan dan de voor hem geldende AOW-leeftijd, wordt het inkomensverlies berekend tot de laatste dag van de maand waarin de medewerker de gekozen, eerdere pensioenleeftijd bereikt. Dit bedrag zal echter nooit hoger zijn dan het verlies tot de voor hem geldende AOW-leeftijd.
- Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op elk moment na aanzegging, ook indien het initiatief van de medewerker uitgaat, wordt een beëindigingsvergoeding uitgekeerd.
- De beëindigingsvergoeding wordt als een eenmalige vergoeding toegekend.
- De transitievergoeding zoals deze na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid is geregeld in het Burgerlijk Wetboek, wordt geacht te zijn opgenomen in de beëindigingsvergoeding en de overige voorzieningen conform dit Sociaal Plan.

4.2 Medewerkers met een tijdelijk dienstverband

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan die overeenkomst afloopt en/of tussentijds wordt beëindigd binnen de looptijd van dit Sociaal Plan op grond van (pre-) boventalligheid, hebben geen recht op de faciliteiten van dit Sociaal Plan. Wel hebben deze medewerkers de mogelijkheid om bij het preferred outplacementbureau van PGGM gebruik te maken van verschillende instrumenten en trainingen.

4.3 Plaatsmakersregeling

Indien een medewerker vrijwillig zijn functie ter beschikking wil stellen aan een boventallige collega met dezelfde functie en op dezelfde afdeling en daarom dus uit dienst wil gaan, dan kan deze medewerker een verzoek doen om te worden beloond met een vergoeding van 50% van de

beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 4.1 die voor deze medewerker zou gelden wanneer hij zelf boventallig zou zijn geworden. In geval van een beroep op deze beslist PGGM of zij op het verzoek van de plaatsmaker in zal gaan. De gemaakte afspraken worden neergelegd in een vaststellingsovereenkomst.

4.4 Ontslagprocedure

De afspraken rond het einde van een dienstverband worden bij voorkeur vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Indien de medewerker niet akkoord gaat met de aangeboden vaststellingsovereenkomst, zal een ontslagaanvraag bij het UWV worden ingediend.

4.5 Vertrekstimulering tijdens boventalligheid

De medewerker op wiens eigen initiatief na aanzegging van boventalligheid het dienstverband eerder dan de beoogde ontslagdatum eindigt, ontvangt naast de beëindigingsvergoeding een vergoeding voor elke volle maand gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de beoogde ontslagdatum. Deze vergoeding bedraagt 50% van het inkomen over deze maanden, tot een maximum van 50% van vier maanden, waarbij het inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 4.1 en op basis van het salaris op de eerdere ontslagdatum. De vergoeding wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

4.6 Vertrekstimulering tijdens pre-boventalligheid

De medewerker met de status pre-boventalligheid, maar waarvan de boventalligheid (nog) niet is aangezegd en op wiens eigen initiatief het dienstverband eindigt, ontvangt 50% van de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 4.1 die voor deze medewerker zou gelden wanneer hij zelf boventallig zou worden. De vergoeding wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

4.7 Vergoeding voor juridische kosten

Boventallige medewerkers hebben recht op een bijdrage in de juridische kosten die zij maken. Deze vergoeding bedraagt maximaal € 1.000 bruto (exclusief btw) en wordt voldaan na het overhandigen van een gespecificeerde (kopie van een) factuur van de juridisch adviseur. PGGM keert het bedrag uit aan de medewerker. De medewerker dient zelf zorg te dragen voor betaling van de factuur.

4.8 Terugbetaling studiekosten

Medewerkers die op grond van dit sociaal plan uit dienst treden bij PGGM zijn niet gehouden aan het terugbetalen van studiekosten, zoals geregeld in de studiekostenregeling die opgenomen is als bijlage 2 bij de cao PGGM.

5 Slotbepalingen

5.1 Geschillencommissie

Er is een Geschillencommissie. De medewerker kan zich wenden tot deze commissie ten aanzien van een door PGGM met betrekking tot hem genomen beslissing op grond van dit Sociaal Plan dan wel wanneer de medewerker een voor hem passende functie weigert. Een medewerker mag in beginsel een passende functie niet weigeren, tenzij de medewerker hier zwaarwegende redenen voor heeft. Zie hiervoor ook artikel 2.8.

Wanneer de medewerker een passende functie weigert, dan dient hij dit gemotiveerd aan te geven bij het EC-lid van zijn unit en de Directeur HR. Deze beslissen of de weigering van de medewerker terecht is. Indien zij van oordeel zijn dat de weigering van de functie onterecht is, kan de medewerker hiertegen bezwaar maken bij de Geschillencommissie. Bij een afwijzing van het bezwaar van de medewerker heeft de medewerker alsnog de mogelijkheid binnen één week de hem geboden functie te aanvaarden, anders zal PGGM tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan zonder het uitkeren van een beëindigingsvergoeding conform artikel 4.1 of andere faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

De commissie kent één lid aangewezen namens werknemersorganisaties en één lid namens PGGM. Beide leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.

De uitspraak van de commissie is voor zowel de medewerker als voor PGGM bindend en staat niet open voor beroep bij PGGM. De Geschillencommissie dient uiterlijk vier weken na indienen van het bezwaar uitspraak te doen.

5.2 Rol vakbonden en OR

Dit Sociaal Plan is overeengekomen met de vakbonden. Wanneer er sprake is van een adviesaanvraag in verband met een voorgenomen organisatiewijziging, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, waarbij functies komen te vervallen zal de ondernemingsraad bij de behandeling van de adviesaanvraag de inhoud van dit Sociaal Plan betrekken.

5.3 Disclaimer vakbonden

De tekst van het Sociaal Plan is op onderdelen tekstueel aangepast zonder (beoogde) wijziging van de inhoud. De vakbonden stellen dat daar waar onbedoeld de inhoud wordt geraakt, op onderdelen die niet deel uitmaken van eerdere overeenstemming na overleg, waaronder de aanpassing van de vergoeding genoemd in hoofdstuk 4.1, de bonden zich beroepen op de oorspronkelijke tekst zoals opgenomen in het Sociaal Plan 2020-2024.