

## **PRINCIPE AKKOORD BPD EUROPE B.V. CAO 2018-2019**

### **INLEIDING**

Vanaf 1 juli 2017 is BPD niet langer (bedrijfs)onderdeel van Rabo Vastgoedgroep. Door de verhangning van de aandelen is BPD een volle dochter van Rabobank, en daarmee ook zelfstandig werkgever. De medewerkers zijn, per dezelfde datum, in dienst getreden van BPD Europe B.V. (BPD). Door toepassing van de Wet Overgang van ondernemingen volgt het de opgezegde cao van Rabo Vastgoedgroep 2013 – 2015. Werkgever en de vakbonden hebben onderhandeld over een nieuwe cao van BPD.

### **INHOUDELIJKE AFSPRAKEN PRINCIPE AKKOORD;**

BPD en de vakorganisaties, FNV, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 24 januari 2018 een principe akkoord bereikt over de cao van BPD. De vakbonden zullen het akkoord met een positief advies ter stemming voorleggen aan haar leden.

Het volgende is overeengekomen:

### **LOOPTIJD**

De nieuwe cao heeft een looptijd van 24 maanden. De cao gaat in 1 januari 2018 en loopt tot 1 januari 2020. De cao BPD Europe B.V. 2018 - 2019 volgt de opgezegde cao Rabo Vastgoedgroep 2013 - 2015 op.

### **BELONEN**

#### ***Cao loonsverhoging***

Gedurende de looptijd van de cao worden de normsalarissen (= RSP 100%) in de cao verhoogd op:

- 1 januari 2018 met 2,5%,
- 1 januari 2019 met 2,5%.

#### ***Eénmalige uitkering***

In juni 2018 ontvangen de medewerkers een eenmalige uitkering van € 1.250 bruto, dit naar rato van het dienstverband. Werkgever geeft hiermee een extra blijk van waardering voor de inzet van de medewerkers ter gelegenheid van het 1-jarig zelfstandig bestaan van BPD.

#### ***Verlofuren***

Het aantal bovenwettelijke verlofuren wordt met ingang van 2018 verhoogd met 16 uur (2 dagen) op fulltime basis. Het totale verlofrecht komt daarmee op 200 uur verlof (= 25 verlofdagen) per jaar op fulltime basis.

#### ***Beoordeling en individuele salarisaanpassing***

De individuele salarisaanpassing, in de vorm van een RSP verhoging, zal met ingang van het prestatiejaar 2018 gebaseerd zijn op de competentiebeoordeling en niet meer op de gecombineerde eindbeoordeling van prestaties en competenties.

### **KEUZE BUDGET**

De huidige regeling Keuze Budget is administratief complex. Om deze redenen wordt vanaf 2019 maandelijks 1/12<sup>e</sup> deel van 12,5% Keuze Budget uitbetaald en 1/12<sup>e</sup> deel van de waarde van de gekochte uren in mindering gebracht. Dit houdt in dat er alleen nog per maand wordt verrekend en de keuze om Keuze Budget jaarlijks uit te keren vanaf 2019 vervalt.

Het maximaal aantal uren verlof dat de medewerker kan kopen uit het Keuze Budget wordt:

- 2018: 160 uur (20 dagen)
- 2019: 136 uur (17 dagen)
- 2020 en verder: 128 uur (16 dagen)



De totale waarde van het Keuze Budget blijft 12,5%. Het tijd gerelateerde gedeelte uit het Keuze Budget wordt, door de wijziging in de keuzemogelijkheden, als volgt vastgesteld:

- 2018: 7,69%,
- 2019: 6,54%,
- 2020 en verder: 6,15%.

Het geld gerelateerde gedeelte wordt, door de wijziging in de keuzemogelijkheden, als volgt vastgesteld:

- 2018: 4,81%,
- 2019: 5,96%,
- 2020 en verder: 6,35%.

### **Inzetbaarheid**

Naast de mogelijkheden die het Keuze Budget biedt op het gebied van inzetbaarheid, is een jaarlijks en cumulatief Persoonlijk Ontwikkeling- en Inzetbaarheidsbudget (POIB) afgesproken. Het POIB biedt de medewerkers extra mogelijkheden voor de gewenste persoonlijke ontplooiing en ontwikkeling. Zij zijn daarmee nog meer zelf de architect van de eigen loopbaan binnen of buiten BPD. Voor iedereen die per 1 januari van enig jaar in dienst is, geldt een Persoonlijk Ontwikkeling- en Inzetbaarheidsbudget van € 1.750 per jaar. Het jaarlijks budget of resterende budget mag gespaard worden, zodat in enig jaar een maximaal POIB van € 5.250 ontstaat. Het nog niet geïnvesteerde POIB van het eerste jaar vervalt na 3 jaar.

Het POIB geldt voor opleidingen, trainingen, cursussen, workshops en / of loopbaan-instrumenten (onder andere de financiële foto en loopbaancheck) en moeten uitdrukkelijk loopbaan gerelateerd zijn en mogen dus geen hobby- of vrijetijdsdoeleinden dienen. Indien dit in werktijd plaatsvindt, is 50% van de tijd voor medewerker en 50% van de tijd voor BPD.

Als het (opgespaarde) POIB ontoereikend is, kan de medewerker met de leidinggevende in gesprek gaan over de gewenste ontwikkelingsfaciliteit en / of opleiding. Aan dit gesprek moet een ontwikkelplan en / of ontwikkelafspraken tussen leidinggevende en medewerker ten grondslag liggen. De leidinggevende beslist om, aanvullend op het POIB, een (gedeeltelijke) bijdrage van de kosten toe te kennen. Deze afspraken worden in samenspraak met de afdeling HR, in een overeenkomst, vastgelegd én er geldt een terugbetalingsregeling voor de aanvulling.

De functiegerichte opleidingen gaan niet ten laste van het POIB en dit blijft dus een aparte regeling.

### **SOCIAAL PLAN: van Oude Kantonrechtersformule naar Transitievergoeding Plus**

BPD vindt het van belang om aansluiting te houden bij de ontwikkelingen in de markt en de maatschappij. Dit betekent een brede inzetbaarheidsgedachte, ondersteund door het voorgestelde POIB, dat bijdraagt aan gezonde arbeidsmobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers op basis van volwassen arbeidsverhoudingen.

De huidige beëindigingsvergoeding wordt vervangen door een 'Transitievergoeding Plus'. Hiermee wordt een zuivere Transitievergoeding, qua berekening, grondslagen en maximering, met factor 2,0 bedoeld.

Voor de huidige medewerkers is een afbouwregeling afgesproken:

- 2018 factor 3,0 (gemiddeld ca. 100% sociaal plan RVG 2013-2015),
- 2019 factor 2,7 (gemiddeld ca. 90% sociaal plan RVG 2013-2015),
- 2020 factor 2,4 (gemiddeld ca. 80% sociaal plan RVG 2013-2015),
- 2021 factor 2,0 (gemiddeld ca. 70% sociaal plan RVG 2013-2015).

Hierbij geldt dat de vergoeding nooit meer zal bedragen dan het maximale inkomen tot de dan geldende AOW-leeftijd.

Voor de medewerkers die in dienst treden na de totstandkoming van de nieuwe cao tekst geldt de 'Transitievergoeding Plus'.



Tevens geldt een extra zoektermijn van 2 maanden bovenop de wettelijke opzegtermijn (3-6 maanden).

Het nieuwe sociaal plan BPD zal een looptijd hebben van 1 januari 2018 tot 1 januari 2023 en zal als aparte cao worden aangemeld bij het ministerie SZW.

### **MOBILITEIT**

Afgesproken is dat een werkgroep met afvaardiging van Vakbonden, Ondernemingsraad en werkgever een mobiliteitsregeling zal ontwikkelen die wordt voorgelegd aan cao-partijen ter bespreking en accordering op de cao-tafel. Indien cao-partijen akkoord zijn zal de regeling direct van toepassing verklaard worden in de lopende cao middels een addendum. Dit addendum zal dan ook worden aangemeld bij het ministerie van SZW.

Doelstelling is de ontwikkeling van een toekomstbestendige mobiliteitsregeling, die enerzijds past bij bedrijfsdoelstellingen en -activiteiten, werkvormen en bedrijfslocaties, en anderzijds aansluit bij hetgeen in de markt gebruikelijk is, met als uitgangspunt dat BPD een aantrekkelijke werkgever wil zijn.

De uitgangspunten voor een nieuwe mobiliteitsregeling zijn: verduurzamen, positieve prikkels richting (gedrag) medewerkers, stimuleren openbaar vervoer, keuzevrijheid, mobiliteitsbijdrage, eenduidige toekenning én beheersbaar en transparant in uitvoering.

### **PERSONEELSKORTING HYPOTHEKEN**

Overeengekomen is om de regeling voor hypotheekrentekorting te beëindigen per 1 juli 2018. De medewerker die gebruik maakt van de regeling kan kiezen voor een éénmalige afkoop in juli 2018 van 5 jaar die wordt gebaseerd op de hypotheekrentekorting van juni 2018 óf maximaal 10 jaar doorbetalen van de 'bevroren' hypotheekrentekorting van juni 2018. De doorbetaling geldt maximaal 10 jaar (maximaal tot en met juni 2028) zolang de medewerker in dienst is en er een personeelshypotheek is, dit dient jaarlijks aangetoond te worden middels bewijzen met een saldo-opgave.

Het jaar 2018 geldt als een overgangsjaar. Indien huidige medewerkers in 2018 alsnog van plan zijn een (hogere) personeelshypotheek af te sluiten geldt ook de afkoop van 5 jaar óf maximaal 10 jaar doorbetaling gerekend vanaf 1 juli 2018. Deze wijzigingen in 2018 dienen te worden voorgelegd aan Compliance.

Voor de nu bekende boventalligen geldt dat de personeelskorting hypotheeken wordt afgerekend in de grondslag van Sociaal Plan (minimaal 12 maanden).

### **STUDIEAFSPRAKEN**

Cao partijen hebben een tweetal studieafspraken gemaakt waarvan het streven is om dit in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2018 af te ronden:

1. Studieafpraak over toekomstbestendige beloning voor nieuwe medewerkers, mede gebaseerd op uitkomsten Vastgoedsurvey.  
Voor huidige medewerkers blijven de cao-afspraken ongewijzigd van toepassing, in het bijzonder schaalperspectief en variabel inkomen. Uitgangspunt is dat er geen negatieve gevolgen uit kunnen voortvloeien.
2. Studieafpraak over (Duurzame) Inzetbaarheid.  
Afgesproken is dat een werkgroep met afvaardiging van Vakbonden, Ondernemingsraad en werkgever gaan onderzoeken welke middelen de duurzame inzetbaarheid van medewerkers kan worden versterkt. De uitkomst van deze werkgroep zal worden voorgelegd aan cao-partijen ter bespreking en accordering op de cao-tafel. Indien cao-partijen akkoord zijn zal de regeling direct van toepassing verklaard worden in de lopende cao middels een addendum. Dit addendum zal dan ook worden aangemeld bij het ministerie van SZW.



## OVERIGE ONDERWERPEN

Cao partijen hebben over een aantal overige onderwerpen afspraken gemaakt:

- De Geschillencommissie uit artikel 7.2 Cao en de Toetsingscommissie uit artikel 8.2 Sociaal Plan zullen vervangen worden door één nieuwe commissie, deze zal bestaan uit: 1 werknemersvertegenwoordiger (aan te wijzen door de vakbonden), 1 werkgeversvertegenwoordiger. Gezamenlijk wijzen zij een onafhankelijke voorzitter aan.
- Medewerkers kunnen kiezen voor één jaar proeflidmaatschap van een vakbond naar keuze, de kosten worden betaald door BPD. Hierover volgt communicatie in overleg met de vakbonden.
- BPD faciliteert de reparatie van 3<sup>e</sup> WW- en WIA-jaar. Het streven is om het per 1 juli 2018 in te laten gaan. De premie is voor rekening van de medewerker.
- BPD blijft SBM financieel ondersteunen. De huidige tekst in de cao over SBM wordt vervangen door: "Wanneer SBM ophoudt of BPD ophoudt te betalen, zal de werkgever de bijdrage van 0,4% van de speciale grondslag (12 bruto maandsalarissen) in de loonruimte terug laten komen."
- BPD streeft ernaar om de cao teksten te vereenvoudigen. De cao teksten worden ter beoordeling aan de vakbonden voorgelegd.

## TOT SLOT

Partijen hebben afgesproken het principe akkoord te communiceren aan de medewerkers en met een positief advies voor te leggen aan de leden van de vakbonden.

Breukelen, 24 januari 2018

Namens BPD Europe B.V.:  
J.C. Kreikamp  
M.A.F.W. Janssen

Namens de vakorganisaties:  
FNV, R.J.A. Smeets  
De Unie, E.M. Werger  
CNV Vakmensen, R.J.A. Smeets

