



# Principeakkoord

Cao voor PostNL

17 november 2014

Auteur      Bart van Bolhuis  
Tel

Rapport     Principeakkoord  
              Cao voor PostNL

Versie        definitief





## Inhoudsopgave

1	Pensioen	3
1.1	<b>Opbouwpercentage</b>	3
1.2	<b>Nabestaandenpensioen</b>	3
1.3	<b>Eigen bijdrage in de pensioenpremie</b>	4
2	Looptijd en salarisontwikkeling	4
2.1	Looptijd	4
2.2	Salarisaanpassing	4
3	Duurzaam inzetbaarheidbeleid (pilot duurzame inzetbaarheid)	4
4	60 <sup>+</sup> -arrangement	5
5	Werkdruk	5
6	Sociaal akkoord en derde jaar WW	5
7	Technische wijzigingen en vereenvoudiging cao	6





## Ondergetekenden

1. PostNL N.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen PostNL;

en

2. Abvakabo FNV, BVPP, CNV Publieke Zaak en VHP2, verder te noemen de vakorganisaties;

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over de cao voor PostNL.

Dit principeakkoord zal door de vakorganisaties aan de leden worden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging zal PostNL op uiterlijk dinsdag 16 december 2014 door de vakorganisaties worden geïnformeerd.

## Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

### 1 Pensioen

#### 1.1 Opbouwpercentage

Het opbouwpercentage wordt per 1 januari 2015 conform de fiscale wetwijziging teruggebracht van 2% naar 1,875%

#### 1.2 Nabestaandenpensioen

1 Het Pensioenfonds PostNL heeft aangegeven de Anw-hiaatverzekering alleen te kunnen voortzetten als de premie kostendekkend is, hetgeen op dit moment niet het geval is. Om dit te realiseren moet de premie ten minste verdubbelen. Dit zou zowel voor deelnemende werknemers als voor PostNL tot een aanzienlijke kostenverzwaring leiden. Om die reden heeft PostNL voorgesteld deze verzekering te laten vervallen en zijn vakorganisaties daarmee akkoord gegaan. Partijen zijn overeengekomen om artikel 83 (Anw-hiaat verzekering) met ingang van 1 januari 2015 te laten vervallen. Lopende verplichtingen worden door het Pensioenfonds PostNL gecontinueerd.

2 De opbouw van het nabestaandenpensioen wordt per 1 januari 2015 verhoogd van 60% naar 63% van het te bereiken ouderdompensioen. Voor de financiering van deze afspraak wordt 1% gevonden in de bandbreedte als bedoeld in artikel 85 (Opbouw ouderdompensioen) lid 2 en 3. De overige 2% van de verhoging wordt gefinancierd uit het werkgeversdeel van de vervallen Anw-hiaatverzekering.

3 Vanwege het vervallen van de Anw-hiaatverzekering zal PostNL zich inspannen om werknemers via de Personeelsvereniging PostNL in de gelegenheid te stellen om met collectiviteitskorting een





alternatieve verzekering af te sluiten voor eigen rekening. PostNL zal zich inspannen om dit voor 1 januari 2015 mogelijk te maken.

- 4 Partijen zullen de communicatie over het vervallen van de Anw-hiaatverzekering met elkaar afstemmen. Daarbij zullen de redenen voor het vervallen van de Anw-hiaatverzekering worden toegelicht, de achtergrond van de door het pensioenfonds PostNL aangegeven premieverhoging en de mogelijkheid om via de Personeelsvereniging PostNL gebruik te maken van een verzekering met collectiviteitskorting.

### **1.3 Eigen bijdrage in de pensioenpremie**

Voor de werknemer die vanaf 31 december 2012 onafgebroken in dienst is gebleven, bedraagt met ingang van 1 september 2015 de premiekorting 1% zodat de eigen bijdrage in de pensioenpremie 5% is. Met ingang van 1 december 2015 vervalt de premiekorting zodat de eigen bijdrage in de pensioenpremie 6% is.

De eigen bijdrage van de werknemer in de pensioenpremie blijft tot en met 31 december 2017 ongewijzigd op 6%. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de pensioen- of fiscale wetgeving en/of een substantiële verslechtering van het bedrijfsresultaat ten opzichte van de huidige outlook (tot en met 2017) treden partijen zo nodig in overleg.

## **2 Looptijd en salarisontwikkeling**

### **2.1 Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 12 maanden. De cao vangt aan op 1 januari 2015 en eindigt derhalve op 31 december 2015.

### **2.2 Salarisaanpassing**

Per 1 januari 2015 wordt een structurele salarisverhoging toegekend van 1%, per 1 september 2015 een salarisverhoging van 0,7% en per 1 december 2015 een salarisverhoging van 0,7%.

## **3 Duurzaam inzetbaarheidbeleid (pilot duurzame inzetbaarheid)**

In navolging van het advies van de studiegroep duurzaam inzetbaarheidbeleid aan cao-partijen van 4 februari 2013, zal in de eerste helft van 2015 een pilot op het gebied van duurzame inzetbaarheid worden gehouden en afgerond met een evaluatie. Het doel van de pilot is om ervaring op te doen met instrumenten die in het kader van duurzame inzetbaarheid ingezet kunnen worden.





Om invulling te geven aan duurzaam inzetbaarheidbeleid, is het noodzakelijk dat managers met hun medewerkers in gesprek gaan over hun inzetbaarheid. In de pilot zal dit aspect nadrukkelijk aan de orde komen, tezamen met onder meer het breder benutten van het in de cao genoemde instrument ontwikkelings- en loopbaanadvies. Daarnaast zal in de pilot gekeken worden of er draagvlak is bij de medewerkers om bijvoorbeeld ontsiemaatregelen in de cao te benutten als financieringsbron voor de financiering van een kostenneutraal duurzaam inzetbaarheidbeleid.

De pilot wordt gehouden op een drietal nader te bepalen locaties van verschillende bedrijfsonderdelen binnen PostNL. Partijen zullen de inhoud, de opzet en de evaluatie van de pilot in een te formeren gezamenlijke werkgroep nader uitwerken.

#### 4 60<sup>+</sup>-arrangement

Partijen hebben het arrangement geëvalueerd. In het regulier overleg zullen partijen elkaar informeren over relevante ontwikkelingen aangaande dit arrangement en communicatie hierover met werknemers.

#### 5 Werkdruk

In het regulier overleg zullen partijen het onderwerp werkdruk nader bespreken. Bij dat overleg kunnen de betreffende OR-vertegenwoordigers zo nodig worden uitgenodigd. Dit laat onverlet dat waar dit onderwerp aan de orde is de bestuurder als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden zo nodig onafhankelijk van de voortgang in het regulier overleg met zijn ondernemingsraad afspraken kan maken om bovenmatige werkdruk tegen te gaan.

#### 6 Sociaal akkoord en derde jaar WW

Partijen komen overeen voor 1 januari 2016 afspraken te maken over de uitvoering van onderstaande passages uit het Sociaal akkoord (Stichting van de Arbeid, 11 april 2013), nadat het binnenkort over dit onderwerp uit te brengen advies van de SER is gepubliceerd.

*"Opbouw en duur WW*

*Sociale partners beogen de WW als werknemersverzekering te behouden op de huidige polisvoorwaarden. In het kader van een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling achten zij een grotere rol van cao-arrangementen in de verzekering tegen werkloosheid mogelijk.*





*Bij een beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel kunnen met private aanvullende verzekeringen op cao-niveau de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd. Sociale partners spreken af dit te gaan realiseren, uiterlijk per 1 januari 2020.*

*De financiering van de WW en de WGA geschiedt door werkgevers en werknemers via een lastendekkende premie. Met lastendekkend wordt bedoeld de kosten voor uitkeringen, uitvoering en re-integratie en preventie in brede zin. Tevens wordt het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) benut om conjuncturele schommelingen op te vangen.*

*Uitgangspunt is dat de premieverdeling tussen werkgevers en werknemers in 2020 50%-50% is, te bereiken op een koopkrachtneutrale wijze. Werknemers beginnen vanaf 1 januari 2016 premie WW te betalen, waarbij een geleidelijke opbouw plaatsvindt. De premie wordt betaald uit het bruto loon."*

Partijen zullen de diverse onderwerpen uit het Sociaal Akkoord en de regelingen waar deze betrekking op hebben, zoals in het Sociaal Akkoord aangegeven, in hun onderlinge samenhang bespreken conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 11 juli 2014.

## 7 Technische wijzigingen en vereenvoudiging cao

Partijen hebben de door te voeren technische wijzigingen in de cao op hoofdlijnen besproken en zullen de tekst van de cao na een definitief akkoord vaststellen.





Aldus overeengekomen en door partijen getekend 17 november 2014 te Nootdorp.

**Voor PostNL N.V. te 's-Gravenhage,**  
Directeur Group HR,

R.P.J.M. Muys

Directeur HR & Sourcing,

J.J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

**Abvakabo FNV te Zoetermeer,**

mevr. S.Y. Eijgermans

M.J. Hilkens

R. Wiegman

**BVPP te Tilburg,**

J. Bol

A.J.A. van Dun

**CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,**

mevr. A. Polat

D.H. Schuurman

R. Verschuil

**VHP2 te Eindhoven,**

C. Vaandrager

A.E. Tumelaire

