

50 Air Products Nederland B.V.
Postbus 59031, 3008 PA Rotterdam
Boyneweg 10, 3197 LK Botlek-Rt (Havennr. 5082)
Tel.: +31(0)10 2961300
Fax: +31(0)10 2961450
www.airproducts.nl

PERSOONLIJK & VERTROUWELIJK

CVN Vakmensen
T.a.v. Dhr. A. Huizinga
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

Botlek, 2 november 2018

Ref.: 18-076 IP
Betreft: Eindbod CAO Air Products Nederland

Geachte heer Huizinga,

Naar aanleiding van het feit dat wij tijdens de eerdere overleggen en ook afgelopen maandag 29 oktober j.l. helaas geen overeenstemming hebben kunnen bereiken over de CAO Air Products Nederland b.v. heeft Air Products besloten u een eindbod te doen toekomen.

Hieronder vindt u het eindbod zoals wij dit aan u willen voorleggen.

EINDBOD:

Looptijd

Een periode van 12 maanden van 1 juni 2018 tot en met 31 mei 2019.

Loon

Een structurele verhoging van 2,4% per 1 juni 2018. Daarnaast een éénmalige uitkering van bruto Euro 350,00 welke uitgekeerd zal worden met de salarisbetaling van januari 2019. De bedragen hebben samen een waarde van ruim 3% van de

loonsom. Waarbij structureel verhoogd wordt in lijn met de markt/chemie, 2,4% en dit aangevuld wordt tot ruim 3% met de eenmalige uitkering van 350 euro.

Sociaal Plan

Het huidige plan eindigt op 31 december 2018. Deze zal worden verlengd met een periode van een jaar (31 december 2019). De factor blijft ongewijzigd op C=1. Het Sociaal Plan is geen onderdeel van deze cao.

Werkgeversbijdrage zorgverzekering

Vanaf 1 juni 2018 zal de tegemoetkoming in de kosten voor de zorgverzekering worden verhoogd van bruto Euro 75,00 naar bruto Euro 80,00 per werknemer bij een fulltime dienstverband.

Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is voor Air Products een belangrijk onderwerp het gaat om de gezamenlijke verantwoordelijkheid welke werkgever en werknemer hierin hebben en de manieren waarop we hier in gezamenlijkheid vorm aan kunnen geven. DI betreft alle generaties werkzaam bij Air Products en het gaat hierbij expliciet niet alleen om ouderenregelingen/ouderenbeleid, maar over medewerkers in alle levensfasen, en zowel over behoefte en uitdagingen waar werknemers tegen aanlopen, maar ook om zaken die voor werkgever een uitdaging vormen in de bedrijfsvoering.

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid doet Air Products de volgende voorstellen.

- Mantelzorg scan

Werkgever zal een mantelzorgscan, door Stichting Werk & Mantelzorg laten uitvoeren. Doel hiervan is met name het verkrijgen van inzicht in hoeverre dit onderwerp speelt bij medewerkers van Air Products en hoe men hiermee omgaat en welke rol Air Products hierbij al dan niet speelt, kan spelen. Deze scan zal in 2019 plaats vinden.

- DI Onderzoek

Er zal een onderzoek komen naar Duurzame inzetbaarheid, waarbij zowel gekeken zal worden naar alle leeftijdsgerelateerde regelingen binnen de cao, als mede de behoeften welke vanuit werkgever en werknemer bestaan op gebied van duurzame inzetbaarheid zowel vanuit organisatieperspectief, maar ook vanuit het perspectief van het langer moeten werken, alsmede de veranderde leefstijl van de jongere generaties welke andere behoeften genereren en het al dan niet hebben van speciale regelingen op het gebied van DI.

Dit onderzoek zal met een extern bureau worden uitgevoerd. In eerste instantie zal er een stuurgroep worden samengesteld, welke de exacte onderzoeksvraag zal formuleren, waarin vertegenwoordigers van zowel Directie van Air Products als vakbonden zitting hebben. Het streven is het instellen van de stuurgroep, het formuleren van de onderzoeksvraag en het aanwijzen van een bureau nog in 2018 te laten plaatvinden.

- Directie had graag een start willen maken in deze CAO met het persoonlijk ontwikkelingsbudget, zoals tijdens de overleggen ook regelmatig is besproken. Helaas hebben wij zeer recent informatie ontvangen waaruit duidelijk wordt dat er meer haken en ogen zitten aan de invoering van een POB dan eerder was voorzien. Zonder goede afspraken met de fiscus zal een groot deel ten laste van de WKR gaan vallen. Daarom heeft Air Products besloten de fiscale implicaties eerst verder uit te zoeken. Ons voorstel is dan ook dit persoonlijk ontwikkelingsbudget mee te nemen in het DI onderzoek zoals eerder ook besproken.

Bevallingsverlof

Het verlof voor de partner mbt bevallingsverlof zal worden uitgebreid naar een totaal van 5 dagen met ingang van 1 juni 2018.

Werkgeversbijdrage

Air Products verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen gedurende de looptijd van deze cao.

Aan te passen cao artikelen/opschonen:

In de overleggen is afgesproken dat we op onderdelen de CAO tekst aan zullen passen zodanig dat het juist is, met afspraak, praktisch en niet ter dubbele interpretatie mogelijk is. Hieronder voorstellen t.a.v. aantal punten die reeds besproken zijn.

- Bijlage IV en V: De content van beide bijlagen zullen daar waar nodig/gewenst worden geactualiseerd. Een voorstel hiervan zal worden voorgelegd aan de vakverenigingen. Dit zal gebeuren gedurende de looptijd van de cao.
- Pensioen tekst: De nieuwe regeling zal als bijlage worden toegevoegd. Deze tekst zal ook intern worden gepubliceerd. Zie bijlage.
- Voorstel protocolafspraken Bijlage VI; looptijd 1 juni 2018 tot en met 30 november 2019
 - Air Products zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.
 - Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering: gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering voor rekening van Air Products.
 - Gedurende de looptijd van deze cao zullen er een aantal Periodiek Overleggen worden ingepland om met elkaar in gesprek te blijven en gaande projecten/onderzoek te blijven volgen met elkaar.

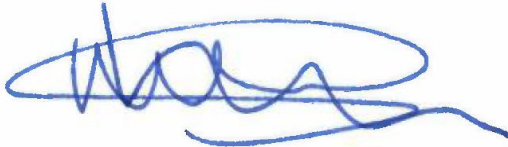
Overig:

Tijdens de overleggen is de afspraak t.a.v. het 3^e WW jaar op verzoek van FNV en CNV Vakmensen reeds geïmplementeerd. Er is aanmelding gedaan bij SPAWW met het instapmoment van 15 juni 2018. Dit was gebaseerd op de stemming welke gehouden is onder de leden van de vakbonden. HAY-medewerkers zijn op basis van de onder hen gehouden stemming niet mee genomen bij de aanmelding.

Wij gaan ervanuit dat wij u hiermee voldoende hebben geïnformeerd. Mochten er naar aanleiding van bovenstaand nog vragen zijn dan vernemen wij dat graag van u.

Met vriendelijke groeten,

Namens de bestuurder,



Iris Pekelaer
Human Resources Manager

Bijlage: Pensioentekst

Bijlage: Details Pensioen regeling AP:

1. Looptijd:

De looptijd van de afspraak met de vakbonden is 5 jaar, 2018-2022.

2. Regeling A: Hybride pensioen voor medewerkers in dienst voor 1-1-2018

- Een eindloonregeling:
 - Pensioenrichtleeftijd 68;
 - 1,2% opbouw ouderdompensioen (OP);
 - 0,84% opbouw partnerpensioen (70% van het OP) (toekomstige diensttijd op risicobasis);
 - 0,168% opbouw wezenpensioen (14% van het OP) (toekomstige diensttijd op risicobasis);
 - Pensioengevend salaris: 13,96 het basismaandsalaris, tot het fiscaal maximale salaris (€ 105.575 in 2018);
 - Franchise: 100/66,28 van de jaarlijkse AOW-uitkering van een enkelvoudig gehuwde (€ 15.099 in 2018);
 - Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

- Een beschikbarepremieregeling op basis van een 3%-staffel, tot het resterende fiscale maximum:
 - Pensioenrichtleeftijd 68;
 - Partnerpensioen op risicobasis: 0,32% op eindloonbasis;
 - Wezenpensioen op risicobasis: 0,064% op eindloonbasis;
 - Pensioengevend salaris: 13,96 het basismaandsalaris, tot het fiscaal maximale salaris (€ 105.575 in 2018);
 - Franchise: 100/75 van de jaarlijkse AOW-uitkering van een enkelvoudig gehuwde (€ 13.344 in 2018);
 - Franchise: voor de risicodekking partnerpensioen en wezenpensioen wordt uitgegaan van de franchise, zoals verwoord bij de eindloonregeling (€ 15.099 in 2018);
 - Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (6-klassensysteem).

3% staffel:

Leeftijd	Beschikbare premie (% van de pensioengrondslag)
21 - 24	2,1%
25 - 29	2,5%
30 - 34	2,9%
35 - 39	3,3%
40 - 44	3,9%
45 - 49	4,5%
50 - 54	5,2%
55 - 59	6,2%
60 - 64	7,3%
65 - 67	8,4%

- Ploegentoeslag: een middelloonregeling op basis van:
 - Pensioenrichtleeftijd 68;
 - 1,67% opbouw ouderdomspensioen (OP);
 - 1,169% opbouw partnerpensioen (70% van het OP) (toekomstige diensttijd op risicobasis);
 - 0,2238% opbouw wezenpensioen (14% van het OP) (toekomstige diensttijd op risicobasis);
 - Pensioengrondslag: het gedeelte van de ploegentoeslag dat conform de bepalingen in de cao pensioengevend is (zolang dit het fiscaal maximale salaris niet overschrijdt (€ 105.575 in 2018));
 - Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (6-klassensysteem).
- Werknemersbijdrage van 5% van de pensioengrondslag, waarbij de franchise de som is van 1,2/1,657 van de fiscaal minimale franchise voor een eindloonregeling en 0,457/1,657 van de fiscaal minimale franchise voor een beschikbarepremieregeling. De berekening van de franchise - zoals hierboven verwoord - is conform de bepalingen van de pensioenreglementen die in 2017 van toepassing waren.
- Arbeidsongeschiktheidspensioen (WIA-excedent, 70%).
- Nettopensioenregeling voor werknemers met een salaris boven het fiscaal maximale salaris (€ 105.575 in 2018). De werknemer is bij deelname aan de nettopensioenregeling een (bruto) eigen bijdrage verschuldigd van 5% van het salaris boven het fiscaal maximale salaris.

Voor de werknemers in dienst op 31 december 2014 is een aanvullende regeling van toepassing. Deze wordt vanaf 1 januari 2018 gecontinueerd:

- Aanvullende risicodekking partnerpensioen 'partnerpensioenknip'. Voor deze groep werknemers is een vast bedrag aan aanvullend partnerpensioen berekend. Deze risicodekking wordt, zolang dit fiscaal is toegestaan, gecontinueerd.

Voor de werknemers die deelnemen in bovengenoemde pensioenregeling wordt de mogelijkheid geboden om vrijwillig bij te sparen in een beschikbarepremieregeling. De werknemer heeft eenmaal per jaar de mogelijkheid om vrijwillig bij te sparen over de volgende variabele loonbestanddelen:

- ADV-dagen;
- "Global Variable pay".

Individueel bijsparen is mogelijk voor dat deel van de variabele loonbestanddelen dat, gezamenlijk met de som van het pensioengevend salaris, onder het fiscaal maximale salaris ligt (€ 105.575 in 2018).

De inleg voor het vrijwillig bijsparen komt volledig voor rekening van de werknemer. Onderstaande beschikbarepremiestafel wordt gehanteerd:

Leeftijd	Beschikbare premie (% van de pensioengrondslag)
21 - 24	7,7%
25 - 29	8,9%
30 - 34	10,4%
35 - 39	12,0%
40 - 44	14,0%
45 - 49	16,3%
50 - 54	19,0%
55 - 59	22,3%
60 - 64	26,5%
65 - 67	30,6%

3. Regeling B: Beschikbarepremieregeling (DC-pensioen) voor medewerkers indienst op of na 1 januari 2018.

- Een beschikbarepremieregeling op basis van de marktrentestafel (2%-stafel), kolom 2, zoals deze wordt uitgevoerd door ASR;
- Het te verzekeren partnerpensioen bedraagt 1,16% van de full-time pensioengrondslag, vermenigvuldigd met de gemiddeld gewogen te bereiken dienstjaren tot aan pensioenrichtleeftijd;
- Pensioengevend salaris: 13,96 het basismaandsalaris aangevuld met een eventuele ploegentoeslag, zoals deze is vastgelegd in cao;
- Franchise: 100/75 van de jaarlijkse AOW-uitkering van een enkelvoudig gehuwde (€ 13.344 in 2018);
- Arbeidsongeschiktheidspensioen (WIA-excedent, 70%);
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (6-klassensysteem);
- Werknemersbijdrage van 5% van de pensioengrondslag

2% stafel

Leeftijd	Beschikbare premie (% van de pensioengrondslag)
21 - 24	14,7%
25 - 29	16,2%
30 - 34	17,9%
35 - 39	19,8%
40 - 44	21,9%
45 - 49	24,2%
50 - 54	26,9%
55 - 59	30,0%
60 - 64	33,7%
65 - 67	37,1%

- Nettopensioenregeling voor werknemers die met een salaris boven het fiscaal maximale salaris (€ 105.575 in 2018). De werknemer is bij deelname aan de

nettopensioenregeling een (bruto) eigen bijdrage verschuldigd van 5% van het salaris boven het fiscaal maximale salaris.

Voor de werknemers die deelnemen in bovengenoemde pensioenregeling wordt de mogelijkheid geboden om vrijwillig bij te sparen in de beschikbarepremieregeling. De werknemer heeft eenmaal per jaar de mogelijkheid om vrijwillig bij te sparen over de volgende variabele loonbestanddelen:

- ADV-dagen;
- Global -"Variable pay".

Individueel bijsparen is mogelijk voor dat deel van de variabele loonbestanddelen dat, gezamenlijk met de som van het pensioengevend salaris, onder het fiscaal maximale salaris ligt (€ 105.575 in 2018).

De inleg voor het vrijwillig bijsparen komt volledig voor rekening van de werknemer.

Pensioenrichtleeftijd:

Voor beide pensioen regelingen geldt dat de nieuwe pensioenrichtleeftijd 68 is. Dit is een wijziging t.o.v. de oude regeling en is het gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving. De gewijzigde pensioenleeftijd leidt tot een beperkte (wettelijk verplichte) verlaging van de premiestaffels (voor DC-regelingen), het opbouwpercentage in het eindloon pensioen blijft ongewijzigd. Met de verhoging van de pensioen leeftijd geldt voor alle pensioenregelingen dat je een jaar langer pensioen kunt opbouwen en dat de dekking bij arbeidsongeschiktheid en overlijden wordt verbeterd als gevolg van de stijging van deze pensioenrichtleeftijd.

5 Premiegrens

- 5.1 De werkgeverslasten bedragen maximaal 29% van de pensioengevende salarissom voor de pensioenregelingen van de huidige en nieuwe werknemers. Dit wordt de premiegrens genoemd.
- 5.2 De pensioengevende salarissom bestaat uit de volgende onderdelen:
 - Tot het fiscaal maximale salaris (€ 105.575 in 2018) de som van:
 - 12 x het parttime basismaandsalaris inclusief vakantietoeslag + een dertiende maand;
 - de ploegentoeslag, zoals verwoord in de cao.
 - Het pensioengevende parttime salaris boven het fiscaal maximale salaris.
- 5.3 De onderdelen die van belang zijn bij de berekening of de pensioenlasten hoger of lager zijn dan de premiegrens, bestaan uit de volgende onderdelen:

- Werkgeverslasten pensioenregeling A. Hieronder worden alle lasten verstaan die horen bij de uitvoering van de regelingen, zoals genoemd onder 4.1, onder aftrek van de werknemersbijdrage;
- Werkgeverslasten pensioenregeling B. Hieronder worden alle lasten verstaan die horen bij de uitvoering van de regelingen, zoals genoemd onder 4.2, onder aftrek van de werknemersbijdrage;
- De doorlopende kosten voortkomend uit de uitvoeringsovereenkomst 2013-2017 die toe te schrijven zijn aan de actieven en betrekking hebben op de pensioenaanspraken opgebouwd tot en met 31 december 2012. Dit deel wordt berekend op basis van de stand van 31 december van het jaar voorafgaand aan het boekjaar. Mutaties gedurende het boekjaar worden naar rato van deelnameduur gedurende het boekjaar meegenomen;
- Zowel de kosten als het pensioengevend salaris die betrekking hebben op de vrijwillige bijspaarregelingen worden in deze berekening buiten beschouwing gelaten.

5.4 De premiegrens wordt jaarlijks aan het einde van het boekjaar getoetst. Bij overschrijding van de premiegrens wordt in het jaar volgend op het boekjaar waarin de premiegrens wordt overschreden, het DC-deel van de deelnemers in dienst op 31 december 2017 en de DC-regeling van de deelnemers in dienst getreden op of na 1 januari 2018 zodanig aangepast dat de meetellende werkgeverslasten maximaal 29% van de pensioengevende salarissom bedragen.

5.5 De regelingen worden evenredig aangepast. Voor het jaar volgend op het boekjaar wordt een kortingspercentage $x\%$ op de premie toegekend (normaal afgerond op 2 procentuele decimalen), zodanig dat als dat kortingspercentage $x\%$ zou zijn gehanteerd in het boekjaar, de meetellende werkgeverslasten 29% van de pensioengevende salarissom bedragen. De DC-staffels worden als volgt aangepast:

- De nieuwe DC-staffel van pensioenregeling A bedraagt $((1 - x\%) * 1,657 - 1,2)/1,657$ vermenigvuldigd met de staffel van pensioenregeling A die geldt op 1 januari 2018. De DC-staffel bedraagt minimaal 0%;
- De nieuwe DC-staffel van pensioenregeling B bedraagt $(1 - x\%)$ van de staffel van pensioenregeling B die geldt op 1 januari 2018.

Overige elementen uit de pensioenregelingen blijven ongewijzigd.

5.6 In enig later jaar kunnen de DC-staffels naar boven bijgesteld worden tot maximaal de afgesproken DC-staffels, zolang dit past binnen de premiegrens. Er wordt geen premieruimte gereserveerd voor opvolgende jaren. De toetsing of een premiegrens kan worden bijgesteld naar boven vindt ook achteraf jaarlijks plaats.

5.7 De toetsing van de premiegrens wordt uitgevoerd door APN op basis van informatie opgeleverd door ASR. Jaarlijks zal door een vertegenwoordiger van de Vakverenigingen, Werkgever en een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad gezamenlijk een controle worden uitgevoerd op deze toetsing. Werkgever zal partijen uitnodigen voor deze toetsing.