

Principe akkoord cao Aspen Oss 2018-2020

Looptijd

Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020.

Beloning

Cao-partijen hebben het merit increase budget vastgesteld:

- per 1 januari 2019 op 3% en
- per 1 januari 2020 eveneens op 3%.

Het 3%-budget wordt voor zowel 1 januari 2019 als 1 januari 2020 als volgt verdeeld:

- Algemene verhoging ongeacht de performance en ongeacht de positie in de schaal van 1,5% voor iedere werknemer, zoals gedefinieerd in de cao, die op 31 december van het daaraan voorafgaande kalenderjaar een dienstverband heeft.
- Merit increase van 1,5%.
Óf het salaris wordt verhoogd en in welke mate is afhankelijk van de relatieve salarispositie én de individuele beoordeling over de periode van respectievelijk juli 2017– juni 2018 en juli 2018 – juni 2019.

Dit geheel leidt tot de volgende meritmatrix:

	Totaal	1ste tertiel	2e tertiel	3e tertiel	> max
5	Uitstekend	7,50%	5,25%	3,00%	1,50%
4	Zeer goed	6,30%	4,20%	2,55%	1,50%
3	Goed	5,10%	3,30%	2,35%	1,50%
2	Verbetering nodig	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%
1	Onvoldoende	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%

Gedurende de looptijd van de cao zal een studie naar mogelijke verbeteringen van het salarishuis worden verricht. Onderdeel van deze studie zal zijn het huidige AIP-bonussysteem en het merit matrixsysteem.

Pensioen

Cao-partijen hebben afgesproken om met ingang van 1 januari 2019 de pensioenovereenkomst onder te brengen bij Stichting Pensioenfonds PGB (verder: PGB) en derhalve tot vrijwillige aansluiting bij PGB over te gaan. De pensioenaanspraken opgebouwd vóór 2019 zullen niet aan PGB worden overgedragen en blijven achter bij Nationale Nederlanden (voorheen Delta Lloyd).

Door het onderbrengen van de pensioenregeling bij PGB komt de vrijwillige Anw-hiaatverzekering te vervallen.

Hoofdpunten van de pensioenovereenkomst 2019:

- **Middeloonregeling**
De pensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst.
- **Pensioengevend jaarsalaris**
Het pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan twaalf maal het fulltime maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag, ploegentoeslag en compensatie klokurenmatrix. De peildatum voor de berekening van het pensioengevend jaarsalaris is 1 januari of de latere datum van aanvang deelnemerschap. Het pensioengevend jaarsalaris bedraagt nooit meer dan het fiscale maximum dat is opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964.
- **Franchise**
In 2019 zal de franchise gelijk zijn aan het fiscaal toegestane minimum zoals beschreven in artikel 18a lid 7 onder a Wet op de loonbelasting 1964 (2018: EUR 13 344). De franchise wordt jaarlijks, per 1 januari, aangepast conform: 100/75 maal de enkel AOW gehuwden met vakantietoeslag.
- **Pensioengrondslag**
De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend jaarsalaris verminderd met de franchise. Voor deelnemers met een deeltijd dienstverband wordt de pensioengrondslag vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.
- **Premie**
Voor de financiering van de pensioenaanspraken draagt de werkgever een vaste premie af aan PGB. Daarnaast wordt voor de periode van ook vijf jaren een inkomensverzekering voor de WIA-excedentverzekeringen afgesloten met een verzekeraar.
Op de vaste premie van in totaal 28% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag komen de kosten voor de WIA-excedentverzekeringen in mindering. Hierdoor resteert voor de periode 2019-2023 een vaste premie van 27,15% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag die aan PGB wordt afgedragen. Deze premie wordt als volgt verdeeld:
 - De werknemerspremie bedraagt 5,90% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag.
 - De werkgeverspremie bedraagt 21,25% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag.
- **Opbouwpercentage ouderdomspensioen**
Het ouderdomspensioen is gebaseerd op de PGB middeloonregeling en kent voor het jaar 2019 een opbouw van 1,696% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag. Jaarlijks wordt uiterlijk in november door PGB berekend bij welk opbouwpercentage de premie voor de middeloonregeling in het opvolgende jaar 27,15% is. Dit jaarlijks in november berekende opbouwpercentage zal worden gehanteerd voor het opvolgende jaar.

- **Partnerpensioen**
Het maximaal te verwerven partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2019 70% van het ouderdompensioen zoals dat vanaf laatstgenoemde datum wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet.
Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdompensioen.
Werknemers die minimaal een half jaar samenwonen met een partner zonder geregistreerd partnerschap of huwelijk moeten zich t.z.t. aanmelden bij PGB om dekking te krijgen voor partnerpensioen. In de startbrief die Stichting Pensioenfonds PGB voorjaar 2019 verstuurt volgt hierover nadere informatie.
- **Pensioenrichtleeftijd**
De pensioenrichtleeftijd is vanaf 2019: de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt.

Extra verhoging opgebouwd pensioen 2014-2017

Vakorganisaties en Aspen Oss hebben gezamenlijk besloten de pensioenaanspraken opgebouwd bij Nationale Nederlanden¹ in de periode 2014 tot en met 2017 te verhogen met een extra 1,4%. Dit percentage komt bovenop de begin dit jaar gegeven 1,0%. Deze verhoging is inmiddels door Nationale Nederlanden verwerkt.

Duurzame inzetbaarheid (Fit over de finish)

Sociale partners zien het belang in van vitale energieke en enthousiaste medewerkers, ongeacht hun leeftijd. Die medewerkers zijn namelijk het best in staat op een veilige en verantwoorde manier te presteren en op die wijze bij te dragen aan het succes en de toekomst van Aspen Oss.

In dat kader zal in een adviestraject, conform de pilot van sociale partners, met Aspen Oss en de vakorganisaties onderzocht worden op welke wijze Aspen Oss werknemers in de toekomst 'Fit over de Finish' kan laten gaan. Partijen streven er naar de opdrachtformulering voor dit onderzoek eind februari af te ronden.

Aandacht zal worden besteed aan de volgende aspecten:

- Verschuiven van werk uit nacht- naar dagdiensten
- Vermindering van het aantal consignatiediensten
- Opleidingsbeleid en (persoonlijk) opleidingsbudget
- Goede balans tussen werk en privé bij het volgen van (verplichte) opleidingen
- Invoering van het Generatiepact

Mede gezien de randvoorwaarden die bij dit onderzoek gelden:

- de operationele beheersbaarheid (waarbij continuïteit, veiligheid en kwaliteit een rol spelen) en de
- kostenneutraliteit

¹ voorheen Delta Lloyd

erkennen vakorganisaties dat Aspen Oss gezien haar verantwoordelijkheid als werkgever uiteindelijk besluit op welke wijze zij invulling geeft aan dit onderwerp. Periodiek overleggen sociale partners over de voortgang van dit traject. De resultaten van het onderzoek zullen als uitgangspunt dienen voor het maken van een Plan van Aanpak (eind augustus).

Wga-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao 50% van de WGA-premie verhalen op de werknemers.

Reparatie 3^e WW-jaar

Partijen formaliseren in de cao de afspraken die gemaakt zijn over de reparatie van de WW en WGA voor het 3^{de} WW-jaar via deelname aan een algemeen verbindend verklaarde verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA en de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW) ('Uitvoeringsinstantie').

Vakbondscontributie

Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde verenigingscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris over december van het jaar waarin de contributie is betaald.

Fonds Industriële Bonden

In overeenstemming met de tussen AWWN en de Industriële Bonden bestaande overeenkomst zal Aspen Oss voor de looptijd van de CAO een werkgeversbijdrage doen toekomen aan het Fonds Industriële Bonden.

De cao blijft voor de overige onderdelen gelijk aan de cao 2017-2018 met uitzondering van een aantal technische aanpassingen, die betrekking hebben op verduidelijking van bestaande regelingen en gewijzigde wetgeving.

Aspen Oss
17 december 2018