

# EINDBOD CAO QLIP 2021-2022

**Aan** : Ron Vos (FNV) en Gerard van Dijk (CNV)  
**Van** : Jan Bobbink  
**Betreft** : Toelichting eindbod cao Qlip  
**Cc** : Sandra Roording (AWVN)  
**Datum** : 25 februari 2021

---

Cao-partijen hebben op 22 februari 2021 overleg gevoerd over de cao Qlip, waarin de werkgever zijn eindbod heeft toegelicht.

## Inleiding

De krimpende veehouderijmarkt (door de stikstofproblematiek), de toenemende kostenbesparingen op kwaliteitsbewaking/-controle bij onze klanten in de zuivelindustrie en het aanhoudende negatieve effect van de coronapandemie op met name onze AI&C-business zorgen ervoor dat Qlip slechts een bescheiden loonbod kan bieden voor 2021 en 2022.

Door de corona crisis is de afdeling AI&C in 2020 maar liefst drie maanden omzet misgelopen bij de boerderijbeoordelingen en de verwachting voor 2021 is dat we tijdens het eerste kwartaal opnieuw flink negatief geraakt worden. Sowieso zal de AI&C-afdeling dit negatieve effect gaan merken in de maanden januari en februari van dit jaar. Immers, door de strengere lockdown maatregelen sinds half december 2020 kunnen maar zeer weinig boerderij beoordelingen uitgevoerd worden tot 1 maart a.s. Daarnaast blijkt uit de jongste financiële januaricijfers van Qlip BV dat de corona crisis ook negatief doorwerkt op het MPR-laboratorium, doordat er aanzienlijk minder koemelkmonsters geanalyseerd werden in de eerste maand van 2021. Verder realiseerde het QCM-laboratorium de afgelopen maand fors minder omzet dan verwacht door stevige kostenbesparingen van een aantal zuivelondernemingen. Dit mondde zelfs uit in verliesgevende cijfers voor de gehele QCM-afdeling. Al met al betekent dit dat Qlip BV over de periode 1 maart 2020 tot 1 maart 2021 zeker ruim een half miljoen Euro minder opbrengsten gaat realiseren door de corona crisis. Oftewel, de financiële resultaten onder de streep staan na één maand in 2021 al zwaar onder druk.

## Loonontwikkeling Qlip afgelopen 5 jaar

Qlip heeft de afgelopen 5 jaar de hoogste contractloonstijging doorgevoerd in vergelijking met andere concurrerende laboratoria in de TIC-markt. Qlip komt namelijk uit op een structurele loonstijging van in totaal 10%, terwijl het inflatieniveau over die 5 jaar rond de 7% uitkomt. Onze concurrerende bedrijven in de TIC-markt kwamen in deze periode niet hoger uit dan een loonsverhoging tussen de 7% en 9%. De cao van Qlip BV voor 2020 (incl. een loonsverhoging van 3%) is vorig jaar net voor de uitbraak van de corona-pandemie tot stand gekomen. Qlip heeft in tegenstelling tot veel andere bedrijven er niet voor gekozen om deze afspraak in de loop van het jaar te herzien en naar beneden bij te stellen. Veel andere (MKB)-bedrijven hebben dat in de tussentijd wel gedaan. Ook de concurrerende TIC bedrijven kennen een veel lagere contractloonstijging in 2020, namelijk tussen de 0,75% en 2,3%.

Uit marktgegevens van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) blijkt dat de gemiddelde contractloonstijging op jaarbasis voor 2021 zal gaan fluctueren tussen de 1,2% en de 1,5%.

Daarbij is ook algemeen bekend dat er meerdere bedrijven zijn die mede als gevolg van de corona crisis de zogenaamde nullijn hanteren of een marginale contractloonstijging gaan/hebben afgesproken.

Op basis van de voorgenoemde redenen heeft Qlip een eindbod neergelegd. Dit eindbod omvat de volgende afspraken:

### **Looptijd en loonsverhoging**

Qlip biedt een tweejarige cao aan met een loonsverhoging van 1,25% per 1 januari 2021 en van 1% per 1 januari 2022.

### **Pensioenregeling**

Mede op basis van de al eerder uitgevoerde en representatieve online peiling onder het personeel biedt de werkgever aan om per 1 januari 2021 over te stappen op de beschikbare premieregeling. Uiterlijk in 2026 worden alle rechten die zijn opgebouwd in de middelloonregeling sowieso omgezet naar de beschikbare premieregeling. Daarnaast hoeven medewerkers door nu al over te stappen op de beschikbare premieregeling geen extra geld in te leggen voor de pensioenregeling in 2021 en voor de jaren erna tot uiterlijk 2026. Voor aanvullende informatie over de pensioenregeling, zie de bijlage.

### **Verlofdagen kopen onder voorwaarden**

Verlofuren kopen onder de volgende voorwaarden:

Een werknemer kan verlofuren kopen als het totale verlofsaldo (wettelijke, bovenwettelijke en Adv-dagen) van de betreffende werknemer in een kalenderjaar daalt onder de 48 uur. De werknemer kan dan verlof kopen tot het saldo van 48 uur. De werknemer moet de aangekochte uren in het aangekochte kalenderjaar ook daadwerkelijk gaan besteden. Wanneer de werknemer vanwege bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld vanwege gewenste mantelzorg of een sabbatical leave, een hoger aantal uren wil kopen dan kan dit alleen met goedkeuring van de werkgever. Ook deze aangekochte uren moeten in het betreffende kalenderjaar besteed worden.

### **Studieafpraak**

De studieafpraak die bij de cao Qlip 2020 is overeengekomen wordt gecontinueerd. Dit omvat de protocol afspraak ten aanzien van de salarisschalen en leeftijdsschalen. Daarvoor kan de input gebruikt worden die aan bod is gekomen in het overleg ten behoeve van de cao 2020. De werkgroep brengt vervolgens tijdig verslag uit aan de cao partijen.

### **Werkgeversbijdrage**

De huidige werkgeversbijdrageregeling wordt voortgezet.

Qlip B.V.



Jan Bobbink  
Directeur

Bijlage 1: uitleg partnerpensioen

## Bijlage 1: uitleg partnerpensioen

Op uw vraag wat de verschillen zijn in partnerpensioen tussen beschikbare premie regeling en de middelloonregeling het volgende:

Partnerpensioen is een uitkering die partners ontvangen wanneer een medewerker van Qlip overlijdt. Het partnerpensioen is een levenslange uitkering en bedraagt maximaal 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen. In de middelloonregeling bouwt een medewerker jaarlijks partnerpensioen op. Dit is 70% van het opbouwpercentage ouderdomspensioen vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren.

Bij de beschikbare premieregeling is de berekeningssystematiek voor partnerpensioen anders. In de eerste plaats wordt premie ingelegd in de pensioenregeling voor de opbouw van een kapitaal voor ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioendatum. Daarnaast verzekert u de gevolgen bij overlijden van de medewerker tijdens dienstverband. De beschikbare premieregeling die we voorstellen kent daarom een extra risicopremie op overlijden naast de spaarpremie voor de opbouw van het kapitaal om. Dat betekent dat naast de spaarpremies ook risicopremies worden betaald voor het risico dat medewerkers tijdens het dienstverband komen te overlijden. Op pensioendatum kopen medewerkers bij PGB van het kapitaal een pensioen aan. Dat kan alleen ouderdomspensioen zijn of ouderdoms- met partnerpensioen. Dit is afhankelijk van ieder persoonlijke situatie.

Er is een verschil bij uitdiensttreden tussen beide regelingen. Als je uit dienst gaat met een beschikbare premieregeling wordt het tot dan toe opgebouwde kapitaal door belegd. Als je voor pensioendatum komt te overlijden dan wordt van dit kapitaal bij PGB een partnerpensioen gekocht.

Een beschikbare premieregeling werkt momenteel met een leeftijdsstaffel. Afhankelijk van je leeftijd wordt er meer- of minder premie ingelegd. Zo'n premietabel ziet er als volgt uit:

| Staffel rekenrente 2% | 1,875%             |
|-----------------------|--------------------|
| Leeftijd              | Staffelpremie 2020 |
| 15 t/m 19             | 14,00%             |
| 20 t/m 24             | 15,30%             |
| 25 t/m 29             | 16,60%             |
| 30 t/m 34             | 18,10%             |
| 35 t/m 39             | 19,60%             |
| 40 t/m 44             | 21,30%             |
| 45 t/m 49             | 23,10%             |
| 50 t/m 54             | 25,20%             |
| 55 t/m 59             | 27,60%             |
| 60 t/m 64             | 30,50%             |
| 65 t/m 67             | 33,40%             |

Gegeven het budget van Qlip is berekend dat 100% van staffel 2 (de meest uitgebreide variant) kan worden gefinancierd op een rekenrente van 2%.

Het partnerpensioen in de beschikbare premieregeling wordt daarmee hoger dan in de regeling 2020 (daar was het partnerpensioen 70% van 1,75%). Het nieuwe partnerpensioen wordt 70% \* 1,875% \* een benuttingspercentage van 100% (volledige staffel).

Bij voortzetting van de middelloonregeling wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen lager en daarmee ook het partnerpensioen (70% \* 1,5%) versus bij de beschikbare premieregeling 70% \* 1,875% \* 100%. Zeker voor jongere werknemers met veel toekomstige diensttijd gaat dat een behoorlijk verschil maken.

*Rekenvoorbeeld:*

*35 jaar met bruto jaarsalaris van € 44.544*

*Middelloon (bij zelfde premie) partnerpensioen:  $1,5\% \cdot 70\% \cdot € 30.000 \cdot 33 \text{ jaar} = € 10.395 \text{ per jaar}$*

*Beschikbare premie (bij zelfde premie) partnerpensioen:  $1,875\% \cdot 70\% \cdot € 30.000 \cdot 33 \text{ jaar} = € 12.994 \text{ per jaar}$*