

Op woensdag 3 april jl. hebben het CNV, de FNV en Nexperia constructieve onderhandelingen gevoerd. Deze onderhandelingen hebben geleid tot een eindresultaat voor een CAO dat de bonden als eindbod ter instemming zullen voorleggen aan de leden en een akkoord over een sociaal plan.

CAO Nexperia

1 oktober 2018 – 30 september 2020

Looptijd:

Het bod van Nexperia betreft een CAO voor de duur van 24 maanden. Deze treedt in werking op 1 oktober 2018 en loopt van rechtswege af op 30 september 2020.

Collectieve salarisverhoging:

2019:

- 1 januari 2019 een structurele CAO-verhoging van 2% (reeds toegepast);
- 1 oktober 2019 een structurele CAO-verhoging van 0,5% van het referentiesalaris.

2020:

- 1 maart 2020 een structurele CAO-verhoging van 2% van het referentiesalaris;
- 1 september 2020 een structurele CAO-verhoging van 1% van het referentiesalaris.

Voor de collectieve verhogingen van 1 oktober 2019, 1 maart 2020 en 1 augustus 2020 geldt dat de verhoging wordt gebaseerd op het referentiesalaris van de voor de medewerker van toepassing zijnde vakgroep.

De geïntegreerde meritmatrix voor vakgroep 80 en 90 komt te vervallen met terugwerkende kracht per ingang van de nieuwe CAO.

Salarisschalen:

De salarisschalen worden als volgt geïndexeerd.

- 1 januari 2019 – 2%
- 1 oktober 2020 – 1%
- 1 maart 2020 – 2%
- 1 september 2020 – 1%

Bonusregeling:

Vanaf 2019 zullen medewerkers tot vakgroep 50 structureel deelnemen aan de bonusregeling. Nexperia heeft de afgelopen 2 jaar deze medewerkers discretionair laten deelnemen. Het beoogd bonuspercentage bij behaling van de doelstellingen bedraagt 3%.

Deeltijd werken voorafgaand aan pensioen (generatiepact):

De huidige 80-80-100 regeling, als opgenomen in art. 6.5 van de CAO, wordt omgevormd tot een 80-85-100 regeling (80% werken, 85% beloning, 100% pensioenopbouw). Twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken volgens deze regeling. Vijf jaar voorafgaand aan de (gekozen) datum van pensionering kan een medewerker een verzoek indienen gebruik te maken van de regeling. Voor deelname aan de regeling meer dan 2 jaar voor de pensioendatum is instemming van Nexperia vereist.

WGA Hiaat verzekering:

Nexperia sluit voor haar medewerkers een WGA -Hiaat verzekering af. De kosten van deze verzekering worden gedragen door Nexperia.

Verlofregelingen:

Nexperia past de nieuwe WIEG (Wetgeving Invoering Extra Geboorteverlof) integraal toe. Dit behelst onder meer verruiming van het geboorteverlof, het recht op aanvullend geboorteverlof, en de uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof.

Mantelzorg:

Nexperia zorgt voor een professionele mantelzorgcoach die desgewenst mantelzorgers ondersteunt.

Duurzame inzetbaarheid:

Nexperia zal actief promoten dat medewerkers hun duurzame inzetbaarheid en eventuele behoefte aan een carrière wijziging bespreekbaar maken met hun leidinggevenden. Nexperia zal reële opleidings- en ontwikkelingsverzoeken in het kader hiervan honoreren en gedurende de looptijd van de CAO de vakorganisaties halfjaarlijks inzicht verschaffen in toegekende en niet toegekende verzoeken.

Overleg:

Nexperia en de vakorganisaties zullen tweemaal per jaar overleg voeren over de gang van zaken voor Nexperia. Tijdens dit overleg zal ook de bonusregeling onderwerp van gesprek zijn.

Overige bepalingen:

Bepalingen in de CAO die door wetswijzigingen aanpassing behoeven zullen in de nieuwe CAO worden aangepast.

Sociaal Plan **1 april 2019 – 30 juni 2021**

Op wens van de vakorganisaties is er een nieuw sociaal plan afgesloten met een looptijd tot eind juni 2021. De basis van het nieuwe sociaal plan is het oude sociaal plan dat tot eind vorig jaar van toepassing was.

Beëindigingsvergoeding:

De wijze waarop de beëindigingsvergoeding wordt berekend is identiek aan het vorige sociaal plan (art. 9 Sociaal Plan 2015-2018).

Voor het nieuwe sociaal plan geldt dat de beëindigingsvergoeding maximaal Euro 250.000,- bruto bedraagt. Indien voor een medewerker zowel de berekende beëindigingsvergoeding als tweemaal het jaarsalaris meer bedragen dan Euro 250.000,- bruto, zal de beëindigingsvergoeding gemaximeerd worden op 2 bruto jaarsalarissen.

Daarnaast is afgesproken dat voor wat betreft het begrip WW in artikel 9.4 van het Sociaal Plan eveneens is inbegrepen de uitkeringen van de Stichting PAWW, indien en voor zover van toepassing.