

## **Onderhandelingsresultaat cao Aspen Oss 2020-2021**

### **Looptijd**

Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021.

### **Beloning**

Cao-partijen hebben het budget voor de salarisverhoging vastgesteld op 2,4% per 1 januari 2021

Het budget wordt als volgt verdeeld:

- Algemene verhoging van 1,0%, ongeacht de performance en ongeacht de positie in de schaal voor iedere werknemer, zoals gedefinieerd in de cao, die op 31 december van het daaraan voorafgaande kalenderjaar een dienstverband heeft.
- Merit increase van 1,4% waarbij geldt dat:  
óf het salaris wordt verhoogd en in welke mate afhankelijk is van de relatieve salarispositie én de individuele beoordeling over de periode van respectievelijk juli 2019 – juni 2020.

De hierbij behorende meritmatrix wordt de komende weken vastgesteld.

### **Beoordeling- studieafpraak**

Gedurende de looptijd van de cao zal in overleg met de ondernemingsraad een studie worden verricht naar de mogelijke verbeteringen van het beoordelingsproces (My GPS).

### **Beoordeling – ziek**

Vanaf 1 juli 2020 wordt de zieke werknemer als volgt beoordeeld en beloond:

- a. Bij ziekte kan weliswaar sprake zijn van een dienstverband van ten minste 3 maanden maar is mogelijk minder dan 3 maanden daadwerkelijk gewerkt. In dat geval komt de werknemer, mits hij voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen, in aanmerking voor de beoordeling "*niet beoordeeld*" gekoppeld aan een verhogingspercentage dat in de meritmatrix overeenkomt met het percentage dat staat in de cel "goed/boven max". In deze situatie is geen recht op een variabele beloning (AIP).
- b. Indien gedurende de beoordelingsperiode sprake is van langdurend ziekteverzuim (= zes weken of langer) waarbij ten minste 3 maanden daadwerkelijk is gewerkt, is de beoordeling gebaseerd op zowel de geleverde arbeidsprestatie als de mate waarin voldaan is aan de re-integratieverplichtingen.

### **Variabele beloning (AIP)**

Sociale partners zien het belang in van een rechtvaardig, evenwichtig en marktconform beloningssysteem. Een variabele beloningsregeling maakt hier onderdeel van uit. Gedurende de looptijd van de cao zal een paritaire werkgroep een studie verrichten naar een passend variabele beloningsregeling.

Uitgangspunten bij dit onderzoek zijn daarnaast kostenneutraliteit voor Aspen Oss en salarisneutraliteit voor de medewerker.

### **Duurzame inzetbaarheid – regeling vervroegde uittreding**

In het kader van duurzame inzetbaarheid is Aspen Oss bereid nadere afspraken te maken over een regeling vervroegde uittreding (RVU) en daarmee te anticiperen op het wetsvoorstel “*Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*”. Dit wetsvoorstel biedt door de tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsregelingen.

Vakorganisaties en Aspen Oss zijn daarbij overeengekomen dat:

- Een Aspen Oss bedrijfs-AOW regeling wordt geïntroduceerd met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Deze regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd.
- Voor deelname aan de regeling zal een aantal voorwaarden gelden, zoals hieronder samengevat.

Zowel Aspen Oss als haar werknemers zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Werknemers nemen daarbij de eigen regie over hun duurzame inzetbaarheid. Aspen Oss treedt op als ‘facilitator’ door activiteiten die gericht zijn de duurzame inzetbaarheid onderdeel te laten zijn van het personeelsbeleid en van de bedrijfsprocessen. Deze regeling geldt van 2021 tot en met 2025.

#### Voorwaarden:

- Wetsvoorstel voor tijdelijke fiscale drempelvrijstelling RVU definitief als wet is aangenomen en met een ingangsdatum niet later dan 1 januari 2021. Als gevolg van parlementaire behandeling kan de regeling inhoudelijk nog worden aangepast.
- Sociale partners definiëren het werk in ploegendienst waarbij sprake is van nachtdiensten als ‘zwaar werk’ waardoor ploegendienstmedewerkers die op 1 januari 2021 minimaal 5 jaar in de ploeg hebben gewerkt voorafgaand aan ingang van de regeling de keuze krijgen om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming.
- Deze tegemoetkoming kan nooit meer zijn dan het wettelijk gemaximeerde bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is.
- De tegemoetkoming (2020: 1770 euro bruto per maand) wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-

uitkering. Netto is deze tegemoetkoming ongeveer vergelijkbaar met de hoogte van de wettelijke AOW.

- Uitvoering van deze regeling kan extern belegd worden
- De werknemer zich minimaal 6 maanden voorafgaand aan de deelnamedatum aanmeldt bij zijn leidinggevende en de HRBP. De afspraken zullen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
- Laatste moment van instroom: 31-12-2025
- Deelname aan de bedrijfs-AOW vangt aan per de 1<sup>ste</sup> van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.
- Werknemers die in deeltijd werken en die aan de regeling willen deelnemen ontvangen de tegemoetkoming naar rato
- Werknemers kunnen tijdens de periode van de bedrijfs-AOW werkzaamheden voor derden (niet Aspen Oss) verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van het laatst verdiende jaarsalaris.  
De werknemer is verplicht nevenactiviteiten te melden en op verzoek alle relevante bewijsstukken te overleggen. Eventuele meer inkomsten worden volledig op de uitkering gekort.
- De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan

### **Duurzame inzetbaarheid – aanvullend geboorteverlof**

Nadat de werknemer het geboorteverlof, als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. De werkgever vult de wettelijke uitkering van artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg aan tot 100% van het dagloon van de werknemer, doch ten hoogste tot het bedrag bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen. De opname van het aanvullend geboorteverlof wordt in overleg tussen werknemer en werkgever bepaald.

### **Duurzame inzetbaarheid – werkdruk**

- Sociale partners zien het belang in van vitale energieke en enthousiaste werknemers ongeacht hun leeftijd.  
Die werknemers 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 is in het voorjaar van 2020 onderzocht welke onderwerpen belangrijk zijn voor de duurzame inzetbaarheid.
- Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek zijn er 4 hoofdthema's naar voren gekomen die volgens de werknemers het meeste invloed hebben op hun gezondheid en vitaliteit nu en in de toekomst.
- Deze thema's zijn: werkdruk, werken in (nacht)diensten, werkomstandigheden en eigen gezondheid en vitaliteit.
- Deze 4 hoofdthema's zullen de basis vormen voor het plan van aanpak.
- De inhoud van dit plan van aanpak wordt besproken met de ondernemingsraad.  
De vakorganisaties zullen in het periodiek overleg op de hoogte worden gehouden van de voortgang van dit project.

### **Indexatie bedragen**

De vaste onkostenvergoedingen in deze cao, worden per 1 januari van ieder jaar aangepast (voor het eerst in 2021) aan het door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerde consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens). Voor de vaststelling van de ontwikkeling van deze consumentenprijsindexcijfer zal uitgegaan worden van het prijsindexcijfer van de maand oktober direct voorafgaand aan deze 1 januari en het prijsindexcijfer van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar.

### **Wga-premie**

Aspen Oss zal gedurende de looptijd van de cao 50% van de Wga-premie verhalen op de werknemers.

### **Verbetering leef- en arbeidsomstandigheden**

Aspen Oss zal gedurende de looptijd van de cao eenmalig EUR 5.000 investeren in een nog nader te bepalen project ter verbetering van de leef- en arbeidsomstandigheden van mensen in Nederland of daarbuiten waarbij rekening wordt gehouden met de normen en waarden van Aspen Oss en passend bij de gedachte van Nelson Mandela.

### **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 2018-2020 met uitzondering van een aantal technische aanpassingen, die betrekking hebben op verduidelijking van bestaande regelingen en gewijzigde wetgeving.

Aspen Oss  
2 november 2020