

Vrijdag 4 december 2020 via Microsoft Teams

ONDERHANDELINGSAKKOORD

Voor het verlengen van de cao van Axel Christiernsson B.V. te Heijningen.

Looptijd:

Van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022 (15 maanden).

Loon:

- Per 1 april 2021 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen en bruto toeslagen structureel worden verhoogd met 1,5%.
- Per 1 januari 2021 ontvangt iedere werknemer, als blijk van waardering en blijvende inzet tijdens de coronacrisis, een eenmalige uitkering van bruto €500.

Wet Invoering Extra Geboorteverlof

De cao zal aangepast worden op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof.

Winstdelingsregeling (WDR):

Cao-partijen hebben afgesproken dat per 1 januari 2021 de WDR de bestaande resultaatafhankelijke uitkering (RAU) vervangt. Dit betekent dat per deze datum de RAU stopt. Voor de goede orde; de uitbetaling van de RAU over 2020 zal plaatsvinden medio kwartaal 1 van 2021.

Cao-partijen spreken v.w.b. de WDR 2021 een bruto uitkering per werknemer af van 1,5% over het bedrijfsresultaat (local EBITDA) gedeeld door het aantal FTE (Axel werknemers) die op 1 januari van het opvolgend jaar in dienst zijn. Voor de parttime medewerker geldt t.o.v. de fulltime medewerker een bruto uitkering naar rato. Voor de medewerker die gedurende het kalenderjaar in dienst treedt, geldt een bruto uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst. MT leden zijn uitgesloten van de WDR. Om aanspraak te hebben op de WDR moet men in het betreffende kalenderjaar minimaal 3 maanden in dienst zijn (bijgedragen hebben aan het resultaat).

De eerste uitkering van de WDR (over kalenderjaar 2021) wordt na afronding van de accountantscontrole uitgekeerd in het eerste kwartaal 2022. Bovenstaande wordt in de WDR vastgelegd.

Loonhuis / Functiewaardering:

Tijdens de looptijd van deze cao worden alle huidige functies en functiegroepen conform de ORBA-systematiek opnieuw beschreven en gewaardeerd. Het bestaande functiehuis wordt daarmee geactualiseerd. De koppeling tussen de nieuw gewaardeerde functies en het loongebouw is onderwerp van gesprek bij de volgende cao-onderhandeling. De waardering van functies zal gedurende de looptijd geen effecten hebben op de indeling in het beloningsgebouw. Cao-partijen spreken af middels een extern ingehuurd partij te onderzoeken in hoeverre meer diversiteit in profielen mogelijk is ten behoeve van ontwikkelpaden.

Cao-cafetariasysteem:

Cao-partijen hebben de wens om met ingang van de eerstvolgende cao-looptijd meer individuele keuzevrijheid met fiscaal voordeel aan te bieden m.b.t. het arbeidsvoorwaardenpakket. Tijdens de looptijd van deze cao wordt onderzocht of en zo ja op welke wijze een cao-cafetariasysteem kan worden ingevoerd waarin werknemers arbeidsvoorwaarden kunnen uitruilen voor andere doelbestedingen, waarbij werkgever bestaande fiscale mogelijkheden tot een bruto-netto te behalen voordeel faciliteert. Het aankopen van extra verlofdagen maakt onderdeel uit van deze studie.

Duurzame inzetbaarheid:

Tijdens de looptijd van deze cao zullen cao-partijen deelnemen aan het samenwerkingsverband 'Sociale partners voor Duurzame Inzetbaarheid' (SPDI) en onderzoek te doen naar bestaande knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen Axel Christiernsson B.V. en mogelijke oplossingen daarbij.

CNV Vakmensen wenst zelf onderbouwd een haalbaarheidsstudie te doen naar de invoering van een generatieregeling zoals bijvoorbeeld een 80/90/100-regeling. Werkgever zal voor 1 juli 2021 de onderhandelingsdelegatie van CNV Vakmensen een overzicht geven van de leeftijdsopbouw in de verschillende functiegroepen met peildatum 1 juli 2021.

Thuiswerkregeling:

Indien tijdens de looptijd van de cao behoefte dan wel fiscaal gedreven noodzaak ontstaat om afspraken te maken over de reiskosten/ mobiliteitsvergoeding c.q. thuiswerkvergoeding treden cao-partijen in overleg.

Overig

- Pensioenregeling, artikel 13, lid 1, sub a t/m sub c wordt aangepast aan de huidige situatie. De inhoud van artikel 1 lid 1, sub d, sub e en artikel 13 lid 3 komt te vervallen. De inhoud van artikel 13 lid 2 dient eveneens aangepast te worden, de inhoud van artikel 13 lid 4 dient dusdanig aangepast te worden dat wijziging van de pensioenovereenkomst enkel aangepast kan worden in overeenstemming met CNV Vakmensen.nl.
- Geoorloofd verzuim, artikel 9, aanpassen naar "Voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of specialist, welk bezoek, behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste 2 uren. *De medewerker tracht dit bezoek zoveel mogelijk te plannen in eigen tijd.* Met dien verstande dat de werkgever in gunstige zin van deze tijdsduur kan afwijken, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart bij welke arts, specialist, therapeut of polikliniek hij zich heeft vervoegd."

In het kader van duurzame inzetbaarheid wensen partijen structureel overwerk te voorkomen.

Dit betekent dat de volgende artikelen worden aangepast, t.w.:

- Structureel overwerk, artikel 7, lid 4B; punt 3 en 4 vervallen.
- TVT regeling, artikel 7, lid 4B, punt 5 (nieuw punt 3) aanpassen naar "*In plaats van de overuren uit te laten betalen kan de medewerker er voor kiezen om de overwerken te compenseren middels 100% tijdvoortijd. Niet opgenomen tijdvoortijd uren komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.*"
- Definities, artikel 1, werknemer wordt aangepast naar "*de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever. De artikelen inzake salaris zijn niet van toepassing op werknemers met een salarisindeling boven loongroep 6. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair*".



Namens Axel Christiernsson B.V.:

E. van der Horst
General Manager

Namens CNV Vakmensen

T.T.S. Orie
Bestuurder