

Onderhandelingsresultaat cao Aspen Oss Juli 2021- Juni 2022

Inleiding

Dit jaar hebben vakorganisaties en werkgever een meer principiële discussie gevoerd over de basisprincipes van de beloning van de medewerkers. Besproken onderwerpen waren de merit matrix, de variabele beloning via de AIP (Annual Incentive Plan) en de beoordelingssystematiek. Hierbij zijn ook de uitkomsten betrokken van een studie die in samenwerking met de OR is verricht naar mogelijke toekomstige aanpassingen.

Het is duidelijk dat deze discussies structurele veranderingen hebben opgeleverd. Hieronder lichten we die op hoofdlijnen toe, waarna we wat verder de details in gaan.

Door deze aanpassingen in het beloningssysteem zijn wensen en uitgangspunten van medewerkers en werkgever beter met elkaar in balans. Een ieder die bijdraagt aan het totale bedrijfsresultaat wordt daarvoor passend beloond. Daarnaast behoudt de werkgever de mogelijkheid medewerkers extra te belonen.

AIP

Om met de AIP te beginnen. In de huidige AIP hanteren wij verschillende doelpercentages per band (5-7-10%). Daarnaast vindt er nog een vermenigvuldiging plaats (de multiplier) waardoor het percentage op basis van de individuele beoordeling hoger dan wel lager wordt. Het voorstel dat nu op tafel ligt gaat uit van één uitkeringsdoelpercentage van 5,5% variabele beloning voor iedereen. Hoeveel de daadwerkelijke uitkering uiteindelijk wordt, wordt bepaald door de bedrijfsscore van de AIP-doelstellingen. Dat blijft ongewijzigd.

Medewerkers die in de band 300 of 400 zitten, die nu recht hebben op 7% of 10%, worden gecompenseerd voor de lagere variabele beloning door middel van een bijdrage aan het vast salaris. Deze bijdrage wordt bepaald door de gemiddelde bedrijfsscore over de afgelopen jaren en het feit dat het vaste salaris pensioengevend is. Verderop in dit document is uitgewerkt hoe een dergelijke uitruil van variabel naar vast met ingang van juli 2022 zal plaatsvinden.

Merit matrix

Dan de loonsverhoging via de merit matrix. Bij de vorige CAO onderhandelden de vakorganisaties en de werkgever over een verhogingspercentage van het loonbudget. Dit verhogingspercentage van het loonbudget werd vervolgens vertaald naar percentages waarbij de hoogte afhankelijk was van de relatieve salarispositie én de individuele beoordeling.

Het resultaat dat nu op tafel ligt gaat niet meer uit van een merit matrix. Daarvoor in de plaats komt een loonsverhoging die opgebouwd is uit de volgende twee onderdelen:

1. Een loonstijging voor iedereen, onafhankelijk van de positie in de schaal en je individuele beoordeling. Met de kanttekening dat het deel van de algemene loonstijging dat boven het maximum van de functieschaal uitkomt, als eenmalig bedrag wordt uitgekeerd. In het onderhandelingsresultaat is een loonstijging voor iedereen van 2% afgesproken.
2. Een tweede loonstijging, namelijk een individuele loonstijging wordt bepaald door de relatieve salarispositie. In de onderhandelingen voor de individuele loonstijging is voor ieder tertiaal (positie in de schaal) één percentage afgesproken. Staat een medewerker aan het begin van de schaal dan is de groei groter. Dit wordt in dit document later nader toegelicht. Gemiddeld over alle medewerkers is de individuele stijging 0,5%.

De totale gemiddelde loonstijging voor de komende cao is dus 2,5%.

Multiplier

Een multiplier, zoals afgeschaft bij de AIP, komt terug voor het bepalen van de 2^e loonstijging, de individuele loonsverhoging (onderdeel 2 hierboven). Een hogere score, bijvoorbeeld een 4, leidt er dan toe dat het percentage met 1.25 wordt vermenigvuldigd en omgekeerd bij een lagere score. Ook hierover volgt in dit document een verdere toelichting.

Als je weet welke positie jij in de salarisschaal hebt en hoe je beoordeling doorwerkt in de totale beloning, dan kun je jouw individuele loonstijging berekenen.

Op deze wijze gaan we naar een methodiek, die enerzijds voorziet in een algemene loonstijging voor iedereen maar daarnaast ook zorgt voor een individuele groei, gebaseerd op de relatieve salarispositie én de individuele performance.

Beoordelingssystematiek

Ten slotte een toelichting op de beoordelingssystematiek. Deze sluit aan op het advies van de werkgroep van OR en HR. Hieronder worden deze punten nader toegelicht. De verdere invulling van het proces rondom de beoordelingssystematiek wordt in het lopende financiële jaar opgepakt door een projectteam met vertegenwoordigers uit de verschillende afdelingen van Aspen Oss.

De overige punten en verdere uitwerking van het onderhandelingsresultaat vind je hieronder.

Looptijd

Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022.

Beloning – afschaffing merit matrix

De resultaten van de in de zomer 2020 onder medewerkers gehouden preference onderzoek zijn nadrukkelijk meegenomen in de onderhandelingen en dat heeft mede geleid tot het afschaffen van de merit matrix.

Vakorganisaties en Aspen Oss hebben per 1 januari 2022 de volgende loonsverhoging afgesproken:

- Een 2% loonstijging voor iedereen (algemene loonstijging), onafhankelijk van de relatieve positie in de schaal en onafhankelijk van je individuele beoordeling. Met de kanttekening dat het deel van de algemene loonstijging dat boven het maximum van de functieschaal uitkomt als eenmalig¹ bedrag wordt uitgekeerd.
- Individuele verhoging waarbij het percentage afhankelijk is van de positie in de schaal. Deze verhoging wordt ongeacht het maximum van de schaal onderdeel van het nieuwe jaarsalaris.

Voor de individuele verhoging zijn de volgende percentages afgesproken:

	<u>1^{ste} tertiel</u>	<u>2^e tertiel</u>	<u>3^e tertiel</u>	<u>Boven max</u>
Bij beoordeling goed	1,45%	0,70%	0,35%	0,35%

¹ Het eenmalige bedrag is geen onderdeel van het nieuwe jaarsalaris en telt daardoor niet mee in de grondslag voor pensioen, dienstroostertoeslag en dergelijke

Hierbij is het principe gehanteerd dat je in het begin van je schaal harder groeit in beloning. Deze vier percentages worden afhankelijk van de beoordeling vermenigvuldigd met 1,50 (uitstekend), 1,25 (zeer goed), 0,75 (verbetering nodig), 0,00 (onvoldoende). De multiplier die afgeschaft is bij de AIP komt daarmee terug bij het bepalen van de individuele loonsverhoging.

De individuele verhogingen die het gevolg zijn van de positie in de schaal én de individuele beoordelingen komen samen met de 2% algemene loonsverhoging neer op een verhoging van de loonsom met 2,5%.

Voorbeeld van Piet

	EUR	
Zijn functie is ingedeeld O2 high	: 51.300,00	= einde schaal
Huidig jaarsalaris van Piet	: 36.000,00	= 1 ^e tertiaal
Beoordeling = goed		= recht op een individueel percentage van 1,45%
Algemeen 2% x EUR 36.000	: 720,00	
Individueel 1,45% x EUR 36.000	: 522,00	
Nieuw jaarsalaris	: 37.242,00	= 36.000,00 + 720,00 + 522,00

Voorbeeld van Janneke

	EUR	
Haar functie ingedeeld O2 high	: 51.300,00	= einde schaal
Huidig jaarsalaris van Janneke	: 48.000,00	= 3 ^e tertiaal
Beoordeling = zeer goed		= recht op een individueel percentage van 0,35% x 1,25 = (afgerond) 0,45%
Algemeen 2% x EUR 48.000	: 960,00	
Individueel 0,45% x EUR 48.000	: 216,00	
Nieuw jaarsalaris	: 49.176,00	= 48.000,00 + 960,00 + 216,00

Hoe ziet de situatie eruit bij een medewerker die net onder het maximum van de salarisschaal?

Voorbeeld Tessa

	EUR	
Functie is ingedeeld O2 high	: 51.300,00	= einde schaal
Huidig jaarsalaris van Tessa	: 50.500,00	= 3 ^e tertiaal en daarmee bij goed functioneren een individueel percentage van 0,35%
Algemeen 2% x EUR 50.500	: 1.010,00	te verdelen in: (51.300 -/- 50.500) = 800,00 structureel (1.010 -/- 800) = 210,00 eenmalig
Individueel 0,35% x EUR 50.500	: 176,75	Structureel
Nieuw jaarsalaris	: 51.476,75	= 50.500,00 + 800,00 + 176,75

Beloning – netto EUR 150

Iedere medewerker ontvangt bij fulltime dienstverband in januari 2022 EUR 150 netto. Werk je parttime bijvoorbeeld 80%, dan is het netto bedrag 80% x EUR 150 = EUR 120.

Beoordelingsproces

Met ingang van de beoordelingsperiode juli 2022-juni 2023 is een verbeterd beoordelingsproces afgesproken. Voor dit verder in te richten proces hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. Aan het begin van de beoordelingsperiode, die loopt van juli 2022 tot eind juni 2023, worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker over doelstellingen en de wijze waarop deze kunnen worden gerealiseerd.
Het voordeel hiervan is dat op deze manier sterke punten, drijfveren en de ontwikkelbehoeften van de medewerker worden gecombineerd met de behoefte aan kennis en vaardigheden bij de werkgever. Belangrijk daarbij is dat leidinggevende én medewerker op zoek gaan naar de gemeenschappelijke wensen en behoeften, zowel van de zijde van medewerker als werkgever.
2. Door gebruik te maken van meerdere (vooraf aangekondigde) korte overlegmomenten tussen medewerker en leidinggevende is er ruimte voor tussentijdse feedback en coaching. Doelen en wederzijdse verwachtingen kunnen worden bevestigd dan wel worden bijgesteld.
Leidinggevende en medewerker spreken onderling af wie zorg draagt voor vastlegging van deze overlegmomenten. De inhoudelijke vastlegging is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
3. Jaarlijks beoordeelt de leidinggevende de medewerker op zijn ontwikkeling. De leidinggevende kijkt daarbij naar de (wijze van de) behaalde resultaten en maakt hierbij ook gebruik van de input/feedback van team en interne/externe klanten. Ontwikkeling staat bij de beoordeling centraal omdat dát voor zowel de medewerker als het bedrijf het belangrijkste is.
4. Om het beoordelingsproces zo goed mogelijk te laten verlopen zal sprake zijn van een bedrijfsbrede afstemming op het proces.
5. De medewerker kan bij zijn (naast hogere) leidinggevende bezwaar maken tegen zijn beoordeling. Indien deze het bezwaar afwijst, kan de medewerker in beroep gaan, conform de op intranet opgenomen procedure.

Hetgeen in de huidige cao is opgenomen rondom beoordeling en beloning van de zieke medewerkers blijft gehandhaafd.

In de uitwerking van de bovenstaande nieuwe beoordelingssystematiek wordt ook de werking van de loonontwikkelingssystematiek bekeken en de vakbonden worden daar actief in worden betrokken.

Na de invoering wordt het beoordelingsproces periodiek door vakorganisaties en Aspen Oss worden geëvalueerd om verbeterpunten vast te stellen.

Uniform doelpercentage variabele beloning (AIP)

De huidige variabele beloningsregeling AIP wordt met ingang van 1 juli 2022 aangepast. De belangrijkste beoogde wijzigingen ten opzichte van de huidige regeling zijn:

- Eén en hetzelfde doelpercentage van 5,5% voor alle cao-medewerkers².

² Uitgezonderd medewerkers die zijn ingedeeld in de S-ladder. Zij komen in aanmerking voor een separate regeling (zoals nu ook het geval is)

- De individuele beoordeling speelt niet langer een rol bij de hoogte van de variabele beloning.

De variabele beloning is daarmee het resultaat van:
 $(5,5\%) \times (\text{salaris periode juli tot en met juni}) \times (\text{mate waarop bedrijfsdoelen zijn gerealiseerd})$

Net zoals in de huidige regeling moeten de vooraf gestelde bedrijfsdoelen voor ten minste 50% zijn gerealiseerd.

De overige bepalingen in de huidige regeling blijven ongewijzigd. Bijvoorbeeld dat de werkgever de bedrijfsdoelen na overleg met de OR vaststelt, het vaststellen van het moment van uitkering en dergelijke blijven ongewijzigd.

Overgangsbepaling

De medewerker in de band 300 of 400 wordt op 1 juli 2022 gecompenseerd voor het verschil tussen doelpercentage cao 2020-2021 en de 5,5%. Hun jaarsalaris wordt verhoogd met respectievelijk 0,9% en 2,7%³.

Deze salariscompensatie is gebaseerd op een gemiddelde AIP-score van de afgelopen zeven jaar (76,08%) en houdt rekening met het feit dat het vaste salaris pensioengevend is, waarbij de werkgever een deel van de pensioenkosten betaald.

Mogelijkheid voor leidinggevende in de ploeg om parttime te werken

Net als alle overige medewerkers kan de leidinggevende in de ploeg, rekening houdend met artikel 2 Wet flexibel werken, parttime werken.

Benchmark

Aspen Oss zal voor de volgende cao-onderhandelingen een arbeidsvoorwaardelijke benchmark laten uitvoeren.

Wga-premie

Aspen Oss zal net als in voorgaande jaren gedurende de looptijd van de cao 50% van de Wga-premie verhalen op de medewerkers.

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.

³ Tot het pensioengevend salaris genoemd in artikel 18ga Wet op de loonbelasting (2021: € 112.189). Voor het gedeelte dat daarboven uitstijgt zijn de percentages 1,14% en 3,42%

De cao blijft voor de overige onderdelen gelijk aan de cao 2020-2021 met uitzondering van eventuele technische aanpassingen, die betrekking hebben op verduidelijking van bestaande regelingen of gewijzigde wetgeving.

Aspen Oss
10 december 2021