



HEIDELBERGCEMENT Group

ENCI Holding N.V.

Pettelaarpark 30
5216 PD 's-Hertogenbosch
www.enci.nl

Postbus 3233 · 5203 DE 's-Hertogenbosch

FNV - E. Hoeijenbos / G. Hompe
CNV Vakmensen – W. Timmer

Allen per email

's-Hertogenbosch, 27 september 2019

Ref: 19-037
Betreft: HC NL CAO

Beste Ellen, Gijs en Willem,

In het laatste overleg van 11 september hebben jullie aan ons gevraagd om met een nieuw schriftelijk voorstel te komen om tot een definitieve cao afspraak te kunnen komen. Dit had uitdrukkelijk jullie voorkeur boven een nieuw overleg.

Wij hebben jullie boodschappen aandachtig gehoord, bestudeerd en met de directie besproken. Ofschoon er zorgen zijn over de vooruitzichten voor komend jaar, waaronder stijgende grondstofkosten, onzekerheden in bouwvolumes door de NOx problematiek, enz. hebben wij de directie bereid gevonden een grote stap te zetten in verbetering van het eindbod zoals dat op 28 mei aan jullie is voorgelegd. Aangezien jullie gevraagd hebben om een totale schriftelijke reactie is het uiteindelijke voorstel uitgewerkt in de bijlagen. Uiteraard zijn wij graag bereid dit desgewenst nader toe te lichten en eventuele vragen te beantwoorden inzake mogelijke onduidelijkheden die er wellicht nog bestaan.

Het uiteindelijke voorstel dient beschouwd te worden als één pakket waarbij ook invulling is gegeven aan afspraken inzake het generatiepact en een wezenlijke verbetering in de loonparagraaf.

Wij vertrouwen erop hiermee een passend aanbod te hebben gedaan en hopen op een spoedig akkoord zodat wij op korte termijn over kunnen gaan op implementatie. Graag ontvangen wij vóór 19 oktober a.s. jullie reactie.

Met vriendelijke groeten,

Arian Verhagen
Human Resources Manager NL

Ronel Dielissen - Kleinjans
Directeur Mebin

ENCI Holding N.V.

Bank
IBAN: NL43 RBOS 0474 9051 44
BIC: RBOSNL2A
KvK
16058288
BTW
NL 0016.44.130.B.01

Bijlage 1: Uiteindelijke voorstel cao HC NL

Onderstaand zijn de wijzigingen weergegeven op de bestaande cao-afspraken. Daarbij zal in deze stap sprake zijn van een overkoepelende HC NL cao, waarin de afzonderlijke ENCI-cao, Mebin-cao en Sagrex-cao als aparte onderdelen worden opgenomen.

1) Looptijd

De looptijd van de cao is van 01-01-2019 t/m 31-12-2020.

2) Loonontwikkeling

a) Structurele loonontwikkeling

De salarisschalen zullen verhoogd worden conform onderstaand schema:

Voor werknemers die in dienst zijn op het moment dat het definitief cao akkoord bereikt wordt zal, voor zover men op dat moment reeds in dienst was, een verhoging van het schaalsalaris met terugwerkende kracht in 2 stappen verwerkt worden:

Per 01-01-2019: + 2,00%

Per 01-07-2019: + 1,50%

Per 1^e dag van de maand, nadat een definitief cao-akkoord bereikt wordt, zullen de salarisschalen (cumulatief) verhoogd worden met genoemde percentages.

Daarnaast zal in 2020 de volgende verhoging van schaalsalarissen en schalen worden toegepast:

Per 01-01-2020: + 2,00%

Per 01-07-2020: + 1,50%

b) Eenmalige uitkering

In verband met de goede resultaatontwikkeling in 2019 bieden wij als dank aan onze werknemers, die nog in dienst zijn in december 2019, een eenmalige uitkering aan ter hoogte van 0,25%. Deze zal worden uitbetaald bij de salarisbetaling van december 2019 en wordt berekend over het vaste jaarsalaris (maandinkomen volgens definitie cao x 12,96). Voor mensen die in de loop van 2019 in dienst zijn gekomen geldt een berekening naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in 2019 in dienst is geweest.

3) “Generatiepact”

De “generatiepact” regeling zal onder de hoofdtitel Duurzame Inzetbaarheid (met daaronder ook de reeds bestaande PKB-regeling) worden opgenomen.

Het nieuwe onderdeel is nader uitgewerkt in Bijlage 2. Hiermee wordt invulling gegeven aan het faciliteren van mogelijkheden om op verzoek over te kunnen gaan naar een werkrooster van 4 x 8 uur per week, om daarmee de mogelijkheden om gezond het pensioen te behalen te vergroten.

4) Loondoorbetaling bij ziekte

Voor het tweede ziektejaar wordt de loondoorbetaling verhoogd van 70% naar 85%, waarbij de volgende tekstaanpassing zal plaatsvinden:

Zo lang de werknemer de verzuim- en re-integratieregels naleeft, zal de volgende bepaling gelden voor loondoorbetaling tijdens ziekte:

- Gedurende het eerste jaar van ziekte wordt 100% van het vaste salaris doorbetaald;
- Gedurende het tweede jaar van ziekte wordt 85% van het vaste salaris doorbetaald;
- Bij succesvolle structurele re-integratie binnen het tweede ziektejaar (binnen of buiten het bedrijf) wordt alsnog de 85% aangevuld tot 100% in het tweede ziektejaar. Van structurele re-integratie is sprake indien de re-integratie stabiel is gedurende een periode van minimaal 3 maanden.

Deze bepalingen zijn onafhankelijk van de aard of ernst van de ziekte of arbeidsongeschiktheidsredenen.

5) Reiskostenvergoeding

De bedragen van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer zoals opgenomen in de verschillende cao's 2017-2019 worden gehandhaafd. Omwille van de duidelijkheid zal in de tekst van de woon-werkverkeer vergoeding vermeld worden dat zowel voor reizen met eigen als met openbaar vervoer de aangegeven afstandsgrenzen gelden.

De vergoeding voor zakelijke kilometers zal voor alle bedrijven gezet worden op € 0,35 per km onder aftrek van de woon-werk kilometers. Daarbij wordt een gedeelte (de specifieke fiscale vrijstelling, zijnde € 0,19 per km in 2019) netto en het meerdere bruto vergoed.

6) Pensioen

Gelet op de grote onduidelijkheid inzake de nog op nationaal niveau uit te werken nieuwe regelgeving inzake pensioenen, zal de zogenaamde IDC pensioenregeling (art. 32 cao ENCI, art. 39 cao Mebin) conform de in 2014 overeengekomen afspraken worden gecontinueerd. Hierin nemen overigens ook alle Sagrex werknemers deel, m.u.v. het cao personeel van de productielocatie in Deest. De daarbij afgesproken premie aanpassing, gebaseerd op de nieuwe 5 jaar prognose 2020 t/m 2024, zal worden doorgevoerd per 01-01-2020 o.b.v. de definitieve premies en kosten volgens de afgesproken verhouding 1/3 werknemer en 2/3 werkgever.

In de onderhandeling met de uitvoerder zal een tussentijdse aanpassingsmogelijkheid worden opgenomen, waardoor het mogelijk wordt om, als partijen hierover overeenstemming bereiken, de regeling tussentijds aan te passen als de nieuwe pensioenregelgeving en daaruit voortvloeiende consequenties bekend zijn.

7) Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Voor de looptijd van de cao zal aan vakbonden een werkgeversbijdrage worden toegekend volgens de AWWN-regeling. Deze bijdrage wordt gebaseerd op het totaal aantal werknemers, in dienst van werkgever per 1 januari van het desbetreffende jaar.

Daarnaast zal eenmalig een bedrag van maximaal € 5.000 extra worden toegekend als bijdrage in de specifieke studies die zijn afgesproken.

8) Studie afspraken

Gedurende de looptijd van de cao zullen enkele wezenlijke studies worden ingevuld inzake de verdere harmonisatie van arbeidsvoorwaarden binnen de HC NL cao:

a) Studie functiehuis en salarisschalen

Een belangrijk onderdeel voor de HC NL cao betreft een totaal functiehuis en passende salarisschalen. Deze studies zullen met betrokkenheid van specialisten van AWWN en vakbonden

worden ingevuld. Voor de opzet van het functiehuis zal daarbij voor deze studie gebruik gemaakt worden van de ORBA-systematiek. Voor de salarisschalen, functiegroepen, e.d. zal gebruik worden gemaakt van de ORBA-benchmark gegevens van AWWN. Procesafspraken hierbij zijn vastgelegd in het proces voorstel d.d. 26-03-2019.

b) Uitwerking concept HC NL cao tekst

Ter voorbereiding op verdere harmonisatie zal werkgever een concept voorstel uitwerken dat als basis kan dienen voor besprekingen voor de cao 2021 e.v..

Doel is om bij een verdere harmonisatie op basis van de beproefde methode van pakketvergelijking per doelgroep (ENCI, Mebin, Sagrex) nadere invulling te geven aan de effecten, voortvloeiend uit de afspraken naar aanleiding van de studies ad a) en b).

c) Evaluatie Spaaruren model cao-functies Mebin

In 2019 heeft een eerste evaluatie plaatsgevonden tussen werkgever en vakbonden. In 2020 zal desgewenst een nieuwe evaluatie plaatsvinden waarbij stil gestaan kan worden bij mogelijke aanpassingen in het model. Dit spaaruren model zal beperkt blijven tot deze specifieke doelgroep.

Bijlage 2: Uitwerking “generatiepact” (Duurzame Inzetbaarheid)

1) Uitgangspunten en doel

In verband met het feit dat de pensioenleeftijd stijgt, wordt het van belang geacht om maatregelen te treffen die het mogelijk maken dat werknemers gezond hun pensioen kunnen halen. Zowel werkgever als werknemer heeft hierbij een eigen verantwoordelijkheid. Hierbij wordt een nieuwe regeling ingevoerd, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Deelname geschiedt op vrijwillige basis
- Deelname is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand waarop werknemer 2 jaar voor zijn AOW-leeftijd is beland
- Deelname geschiedt door overgang naar een werkweek van 4 x 8 uur
- Hierbij wordt in eerste instantie het inkomen bepaald op basis van de bijbehorende parttime factor
- Het pensioensalaris blijft gebaseerd op het oorspronkelijke (fulltime) salaris vóór aanvang deelname, evenals de daaraan gekoppelde werknemers- en werkgeverspremie
- Om de teruggang in bruto inkomen op te vangen worden aparte bronnen ingezet als aparte bruto vergoeding (buiten het zogenaamde “maandinkomen”)

In principe staat deelname open voor alle werknemers in de doelgroep. Het is de bedoeling dit ook daadwerkelijk mogelijk te maken. Om e.e.a. organisatorisch te kunnen realiseren en ongewenste extra druk op collega's te voorkomen, dient een verzoek tot deelname in principe 3 maanden van tevoren te worden ingediend. Slechts in uitzonderlijke situaties waarbij bedrijfsomstandigheden invulling aantoonbaar onmogelijk maken kan een verzoek worden afgewezen. Het streven is er echter op gericht dat dit zoveel mogelijk wordt voorkomen.

2) Inzet bronnen voor opvang inkomensteruggang

Als bronnen om de teruggang in inkomen te kunnen opvangen gelden:

- Verplichte omzetting van eventuele leeftijdsdagen en dienstjarendagen in een vaste bruto vergoeding per maand
- Vrijwillige omzetting van de totale bruto PKB-vergoeding in een vast bruto bedrag per maand
- Extra bijdrage werkgever bij deelname aan de regeling van de waarde van 5 vakantiedagen, middels een vast bruto bedrag per maand
- Vrijwillige inzet van bovenwettelijke vakantiedagen middels omzetting naar een vast bruto bedrag per maand

3) Voorbeelden van uitwerking

Ter verduidelijking zijn separaat enkele voorbeelden uitgewerkt, waarbij uitgegaan is van de respectievelijke salarisschalen van december 2018 en maximale inzet van de onder 2 vermelde middelen (ervan uitgaande dat men de maximale niveaus van leeftijds-/dienstjarendagen daadwerkelijk heeft bereikt).

HC NL Regeling Duurzame Inzetbaarheid ("generatiepact") - Alle vermelde bedragen zijn bruto

Voorbeeld 1: CAO ENCI schaal 11 max, niveau 2018

	Waarde als % van mnd.ink.		Zonder deelname	Met deelname	Zonder deelname	Met deelname
	Aantal	x 12,96	€ per mnd	€ per mnd	€ per jr	€ per jr
Contracturen/week Parttime factor			40	32 80,00%		
Schaalsalaris			€ 3.468,00	€ 2.774,40		
Maandinkomen (cao definitie)			€ 3.468,00	€ 2.774,40	€ 41.616,00	€ 33.292,80
Inzet bronnen:						
- Maximum extra dienstjarendagen	5	0,39%		€ 58,43		€ 701,15
- PKB (100%)		1,00%		€ 29,96		€ 359,56
- Extra dagen van werkgever	5	0,39%		€ 58,43		€ 701,15
- Inzet bovenwettelijke vakantiedagen	5	0,39%		€ 58,43		€ 701,15
Totaal inzet bronnen				€ 205,25		€ 2.463,01
Totaal Maandinkomen + extra bronnen				€ 2.979,65		
Vakantiegeld: 8% x mnd.ink x 12					€ 3.329,28	€ 2.663,42
Pensioensalaris (PS) Franchise (niveau 2019)					€ 44.945,28 -€ 14.129,52	€ 44.945,28 -€ 14.129,52
Pensioengrondslag (PG)					€ 30.815,76	€ 30.815,76
Pensioenpremie WN (als % van PG)	6,3333%		€ 162,64	€ 162,64	€ 1.951,65	€ 1.951,65
Pensioenpremie WG (als % van PG)	12,6667%		€ 325,28	€ 325,28	€ 3.903,34	€ 3.903,34
Wettelijk vakantierechten in dagen					20	20
Wettelijk vakantierecht in uren					160	128
Opname vakantiedagen bij 1 week vakantie					5	4
Opname vakantieuren bij 1 week vakantie					40	32

Toelichting

Los van het faciliteren bestaat de bijdrage van werkgever uit:	€ per jr
- Waarde van 5 extra vakantiedagen die omgezet worden in bruto vergoeding	€ 701,15
- Pensioenpremie (obv doorsneepremie) o.b.v. 100% PS i.p.v. Partime	€ 780,67
- Totaal bijdrage werkgever per jaar	€ 1.481,82
Totaal bijdrage werkgever als % van parttime mnd.ink. x 12,96	4,12%

HC NL Regeling Duurzame Inzetbaarheid ("generatiepact") - Alle vermelde bedragen zijn bruto

Voorbeeld 2: CAO Mebin CAO-schaal 3 max, niveau 2018

	Waarde als % van mnd.ink.		Zonder deelname		Met deelname	
	Aantal	x 12,96	€ per mnd	€ per mnd	€ per jr	€ per jr
Contracturen/week Parttime factor			40	32		
				80,00%		
Schaalsalaris			€ 2.550,00	€ 2.040,00		
Maandinkomen (cao definitie)			€ 2.550,00	€ 2.040,00	€ 30.600,00	€ 24.480,00
Inzet bronnen:						
- Maximum extra dienstjarendagen	5	0,39%		€ 42,96		€ 515,55
- PKB (100%)		1,00%		€ 22,03		€ 264,38
- Extra dagen van werkgever	5	0,39%		€ 42,96		€ 515,55
- Inzet bovenwettelijke vakantiedagen	5	0,39%		€ 42,96		€ 515,55
Totaal inzet bronnen				€ 150,91		€ 1.811,03
Totaal Maandinkomen + extra bronnen				€ 2.190,91		
Vakantiegeld: 8% x mnd.ink x 12					€ 2.448,00	€ 1.958,40
Pensioensalaris (PS)					€ 33.048,00	€ 33.048,00
Franchise (niveau 2019, Bpf Bouw)					-€ 13.784,96	-€ 13.784,96
Pensioengrondslag (PG)					€ 19.263,04	€ 19.263,04
Pensioenpremie WN (als % van PG)	6,5958%		€ 105,88	€ 105,88	€ 1.270,55	€ 1.270,55
Pensioenpremie WG (als % van PG)	15,7542%		€ 252,90	€ 252,90	€ 3.034,74	€ 3.034,74
Wettelijk vakantierechten in dagen					20	20
Wettelijk vakantierecht in uren					160	128
Opname vakantiedagen bij 1 week vakantie					5	4
Opname vakantieuren bij 1 week vakantie					40	32

Toelichting

Los van het faciliteren bestaat de bijdrage van werkgever uit:

€ per jr

- Waarde van 5 extra vakantiedagen die omgezet worden in bruto vergoeding	€ 515,55
- Pensioenpremie (obv doorsneepremie) o.b.v. 100% PS i.p.v. Partime	€ 606,95
- Totaal bijdrage werkgever per jaar	€ 1.122,50
Totaal bijdrage werkgever als % van parttime mnd.ink. x 12,96	4,25%

De pensioenpremie zoals aangegeven betreft de premie mortel middenlooon, arbeidsongeschiktheidspensioen en aanvulling 55 min regeling.

HC NL Regeling Duurzame Inzetbaarheid ("generatiepact") - Alle vermelde bedragen zijn bruto

Voorbeeld 3: CRG schaal 21

	Waarde als % van mnd.ink. x 12,96		Zonder deelname	Met deelname	Zonder deelname	Met deelname
	Aantal		€ per mnd	€ per mnd	€ per jr	€ per jr
Contracturen/week Parttime factor			40	32 80,00%		
Schaalsalaris			€ 3.400,00	€ 2.720,00		
Maandinkomen (cao definitie)			€ 3.400,00	€ 2.720,00	€ 40.800,00	€ 32.640,00
Inzet bronnen:						
- Maximum extra dienstjarendagen	5	0,39%		€ 57,28		€ 687,40
- PKB (100%)		1,00%		€ 29,38		€ 352,51
- Extra dagen van werkgever	5	0,39%		€ 57,28		€ 687,40
- Inzet bovenwettelijke vakantiedagen	5	0,39%		€ 57,28		€ 687,40
Totaal inzet bronnen				€ 201,22		€ 2.414,71
Totaal Maandinkomen + extra bronnen				€ 2.921,22		
Vakantiegeld: 8% x mnd.ink x 12 Bonus (normniveau)		3%			€ 3.264,00 € 1.321,92	€ 2.611,20 € 1.057,54
Pensioensalaris (PS) Franchise (niveau 2019)					€ 44.724,96 -€ 14.129,52	€ 44.724,96 -€ 14.129,52
Pensioengrondslag (PG)					€ 30.595,44	€ 30.595,44
Pensioenpremie WN (als % van PG)	6,3333%		€ 161,48	€ 161,48	€ 1.937,70	€ 1.937,70
Pensioenpremie WG (als % van PG)	12,6667%		€ 322,95	€ 322,95	€ 3.875,43	€ 3.875,43
Wettelijk vakantierechten in dagen Wettelijk vakantierecht in uren					20 160	20 128
Opname vakantiedagen bij 1 week vakantie Opname vakantieuren bij 1 week vakantie					5 40	4 32

Toelichting

Los van het faciliteren bestaat de bijdrage van werkgever uit:

€ per jr

- Waarde van 5 extra vakantiedagen die omgezet worden in bruto vergoeding
- Pensioenpremie (obv doorsneepremie) o.b.v. 100% PS i.p.v. Partime

€ 687,40
€ 775,09

- Totaal bijdrage werkgever per jaar

€ 1.462,49

Totaal bijdrage werkgever als % van parttime mnd.ink. x 12,96

4,15%

HC NL Regeling Duurzame Inzetbaarheid ("generatiepact") - Alle vermelde bedragen zijn bruto

Voorbeeld 4: CAO-Overgangsbepalingen ENCI schaal 11 max, niveau 2018

	Waarde als % van mnd.ink. Aantal x 12,96	Zonder deelname	Met deelname	Zonder deelname	Met deelname
		€ per mnd	€ per mnd	€ per jr	€ per jr
Contracturen/week Parttime factor		36	32 88,89%		
Schaalsalaris		€ 3.337,79	€ 2.966,92		
Maandinkomen (cao definitie)		€ 3.337,79	€ 2.966,92	€ 40.053,48	€ 35.603,04
Inzet bronnen:					
- Maximum extra leeftijdsdagen	12 0,39%		€ 149,96		€ 1.799,52
- PKB (100%)			€ 32,04		€ 384,51
- Extra dagen van werkgever	5 0,39%		€ 62,48		€ 749,80
- Inzet bovenwettelijke vakantiedagen	5 0,39%		€ 62,48		€ 749,80
Totaal inzet bronnen			€ 306,96		€ 3.683,63
Totaal Maandinkomen + extra bronnen			€ 3.273,88		
Vakantiegeld: 8% x mnd.ink x 12				€ 3.204,28	€ 2.848,24
Pensioensalaris (PS) Franchise (niveau 2019)				€ 43.257,76 -€ 14.129,52	€ 43.257,76 -€ 14.129,52
Pensioengrondslag (PG)				€ 29.128,24	€ 29.128,24
Pensioenpremie WN (als % van PG)	6,3333%	€ 153,73	€ 153,73	€ 1.844,78	€ 1.844,78
Pensioenpremie WG (als % van PG)	12,6667%	€ 307,47	€ 307,47	€ 3.689,59	€ 3.689,59
Wettelijk vakantierechten in dagen				20	20
Wettelijk vakantierecht in uren				144	128
Opname vakantiedagen bij 1 week vakantie				5	4
Opname vakantieuren bij 1 week vakantie				40	32

Toelichting

Los van het faciliteren bestaat de bijdrage van werkgever uit:

€ per jr

- Waarde van 5 extra vakantiedagen die omgezet worden in bruto vergoeding € 749,80
 - Pensioenpremie (obv doorsneepremie) o.b.v. 100% PS i.p.v. Partime € 409,95
-
- Totaal bijdrage werkgever per jaar € 1.159,75
 - Totaal bijdrage werkgever als % van parttime mnd.ink. x 12,96 3,02%

Opmerkingen

- Voor de omrekening van vakantierechten in uren is voor het voorbeeld gemakshalve geen rekening gehouden met mogelijke historische extra rechten in uren.
- Indien men in de uitgangssituatie werkte in een werkrooster van 40 uur (terwijl fulltime contract gebaseerd was op 36 uur) kreeg men voor teveel gewerkte uren 26 atv-dagen per jaar. Indien men al werkte volgens een rooster van 36 was geen sprake van atv-dagen. Bij deelname in DI-regeling gaat men naar werkweek van 4 x 8 uur en is ook geen sprake van atv-dagen.
- De berekende totale bijdrage werkgever toont een lager % dan bij de nieuwe cao, maar de teruggang in gewerkte uren is ook minder groot (van 36 naar 32 uur in plaats van 40 naar 32 uur).

HC NL Regeling Duurzame Inzetbaarheid ("generatiepact") - Alle vermelde bedragen zijn bruto

Voorbeeld 5: ENCI-Overgangsbepalingen CRG schaal 21 obv 36 uur met ATV-toeslag

	Waarde als % van mnd.ink. x 12,96		Zonder deelname	Met deelname	Zonder deelname	Met deelname
	Aantal		€ per mnd	€ per mnd	€ per jr	€ per jr
Contracturen/week Parttime factor t.o.v. fulltime norm 36 uur			38	32 88,89%		
Schaalsalaris (36 uur) ATV-toeslag (ivm 38 uur)		5%	€ 3.200,00 € 160,00	€ 2.844,44		
Maandinkomen (cao definitie)			€ 3.360,00	€ 2.844,44	€ 40.320,00	€ 34.133,28
Inzet bronnen:						
- Maximum extra leeftijdsdagen	12	0,39%		€ 143,77		€ 1.725,23
- PKB (100%)		1,00%		€ 30,72		€ 368,64
- Extra dagen van werkgever	5	0,39%		€ 59,90		€ 718,85
- Inzet bovenwettelijke vakantiedagen	5	0,39%		€ 59,90		€ 718,85
Totaal inzet bronnen				€ 294,29		€ 3.531,57
Totaal Maandinkomen + extra bronnen				€ 3.138,73		
Vakantiegeld: 8% x mnd.ink x 12 Bonus (normniveau)		3%			€ 3.225,60 € 1.306,37	€ 2.730,66 € 1.105,92
Pensioensalaris (PS) Franchise (niveau 2019)					€ 44.198,78 -€ 14.129,52	€ 44.198,78 -€ 14.129,52
Pensioengrondslag (PG)					€ 30.069,26	€ 30.069,26
Pensioenpremie WN (als % van PG)	6,3333%		€ 158,70	€ 158,70	€ 1.904,38	€ 1.904,38
Pensioenpremie WG (als % van PG)	12,6667%		€ 317,40	€ 317,40	€ 3.808,78	€ 3.808,78
Wettelijk vakantierechten in dagen Wettelijk vakantierecht in uren					20 152	20 128
Opname vakantiedagen bij 1 week vakantie Opname vakantieuren bij 1 week vakantie					5 40	4 32

Toelichting

Los van het faciliteren bestaat de bijdrage van werkgever uit:

€ per jr

- Waarde van 5 extra vakantiedagen die omgezet worden in bruto vergoeding	€ 718,85
- Pensioenpremie (obv doorsneepremie) o.b.v. 100% PS i.p.v. Partime	€ 660,18
- Totaal bijdrage werkgever per jaar	€ 1.379,03
Totaal bijdrage werkgever als % van parttime mnd.ink. x 12,96	3,74%

Opmerkingen

- Voor de omrekening van vakantierechten in uren is voor het voorbeeld gemakshalve geen rekening gehouden met mogelijke historische extra rechten in uren.
- Indien men in de uitgangssituatie werkte in een werkrooster van 40 uur (terwijl fulltime contract gebaseerd was op 38 uur) kreeg men voor teveel gewerkte uren 13 atv-dagen per jaar. Voor de 2 uur die men meer werkte dan de 36 uur waarop de schaal gebaseerd was kreeg men 5% atv-toeslag. Bij deelname in DI-regeling gaat men naar werkweek van 4 x 8 uur en is ook geen sprake van atv-dagen noch van ATV-toeslag en wordt de parttime factor berekend als 32/36..
- De berekende totale bijdrage werkgever toont een lager % dan bij de nieuwe cao, maar de teruggang in gewerkte uren is ook minder groot (van 38 naar 32 uur in plaats van 40 naar 32 uur).

HC NL Regeling Duurzame Inzetbaarheid ("generatiepact") - Alle vermelde bedragen zijn bruto

Voorbeeld 6: CAO-Overgangsbepalingen Mebinl UTA schaal 4 max, niveau 2018

	Waarde als % van mnd.ink. x 12,96		Zonder deelname	Met deelname	Zonder deelname	Met deelname
	Aantal		€ per mnd	€ per mnd	€ per jr	€ per jr
Contracturen/week Parttime factor			40	32 80,00%		
Schaalsalaris			€ 3.474,83	€ 2.779,86		
Maandinkomen (cao definitie)			€ 3.474,83	€ 2.779,86	€ 41.697,96	€ 33.358,32
Inzet bronnen:						
- Maximum extra leeftijdsdagen	11	0,39%		€ 128,80		€ 1.545,56
- PKB (100%)		1,00%		€ 30,02		€ 360,27
- Extra dagen van werkgever	5	0,39%		€ 58,54		€ 702,53
- Inzet bovenwettelijke vakantiedagen	5	0,39%		€ 58,54		€ 702,53
Totaal inzet bronnen				€ 275,90		€ 3.310,89
Totaal Maandinkomen + extra bronnen				€ 3.055,76		
Vakantiegeld: 8% x mnd.ink x 12					€ 3.335,84	€ 2.668,67
Pensioensalaris (PS) Franchise (niveau 2019)					€ 45.033,80	€ 45.033,80
					-€ 14.129,52	-€ 14.129,52
Pensioengrondslag (PG)					€ 30.904,28	€ 30.904,28
Pensioenpremie WN (als % van PG)	6,3333%		€ 163,11	€ 163,11	€ 1.957,26	€ 1.957,26
Pensioenpremie WG (als % van PG)	12,6667%		€ 326,21	€ 326,21	€ 3.914,55	€ 3.914,55
Wettelijk vakantierechten in dagen					20	20
Wettelijk vakantierecht in uren					160	128
Opname vakantiedagen bij 1 week vakantie					5	4
Opname vakantieuren bij 1 week vakantie					40	32

Toelichting

Los van het faciliteren bestaat de bijdrage van werkgever uit:

€ per jr

- Waarde van 5 extra vakantiedagen die omgezet worden in bruto vergoeding	€ 702,53
- Pensioenpremie (obv doorsneepremie) o.b.v. 100% PS i.p.v. Partime	€ 782,91
- Totaal bijdrage werkgever per jaar	€ 1.485,44
Totaal bijdrage werkgever als % van parttime mnd.ink. x 12,96	4,12%

Opmerkingen

- Voor de leeftijdsdagen is rekening gehouden met het maximum niveau van 11 dagen. Dit maximum is bereikbaar voor mensen die op 01-01-2016 de leeftijd van 59 jaar of ouder hadden en behoren tot de doelgroep van de CAO-overgangsbepalingen.
- Indien men in de uitgangssituatie werkte in een werkrooster van 40 uur (terwijl fulltime contract gebaseerd was op 36 uur) kreeg men voor teveel gewerkte uren 26 atv-dagen per jaar. Indien men al werkte volgens een rooster van 36 was geen sprake van atv-dagen. Bij deelname in DI-regeling gaat men naar werkweek van 4 x 8 uur en is ook geen sprake van atv-dagen.
- De berekende totale bijdrage werkgever toont een lager % dan bij de nieuwe cao, maar de teruggang in gewerkte uren is ook minder groot (van 36 naar 32 uur in plaats van 40 naar 32 uur).