



## Onderhandelingsresultaat CAO 2021 – 2022

Op 1 december 2020 hebben de Directie van GD en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO. De vakorganisaties leggen dit resultaat voor aan de leden. Het onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord indien de vakbonden binnen 2 weken, zijnde uiterlijk 16 december 2020 hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat.

### 1. Looptijd

Looptijd CAO van 1 januari 2021 t/m 31 december 2022.

### 2. Salarisverhoging

Per 1 januari 2021 worden de salarissen en de salarisschalen structureel verhoogd met 1,00%. Daarnaast worden per 1 januari 2021 de salarissen en salarisschalen verhoogd met een vast bedrag van €45,- per maand op fulltime basis.

In december 2020 wordt de uit te betalen eindejaarsuitkering conform artikel 5.9 lid 2 eenmalig met 1,00% verhoogd.

Per 1 januari 2022 worden de salarissen en de salarisschalen structureel verhoogd met 1,00%. Daarnaast worden per 1 januari 2022 de salarissen en salarisschalen verhoogd met een vast bedrag van €20,- per maand op fulltime basis.

In december 2021 wordt de uit te betalen eindejaarsuitkering conform artikel 5.9 lid 2 eenmalig met 0,5% verhoogd op voorwaarde dat het bedrijfsresultaat van Royal GD op minimaal 3% uitkomt of met 1% verhoogd als het bedrijfsresultaat op 6% of hoger uitkomt. Het bedrijfsresultaat wordt vastgesteld ná verwerking van de eenmalige resultaatsafhankelijke beloning en de reguliere eindejaarsuitkering.

Samenvatting:

Datum	Verhoging	Soort
December 2020	1,00% EJU	Eenmalig
Januari 2021	1,00%	Structureel
Januari 2021	€45,- per maand (fulltime) = gem. 1%	Structureel
December 2021	0,5% of 1,00% EJU onder voorbehoud	Eenmalig
Januari 2022	1,00%	Structureel
Januari 2022	€20,- per maand (fulltime) = gem. 0,45%	Structureel

### 3. Vergoeding thuiswerken

Er wordt een financiële tegemoetkoming van €22,- netto per maand verstrekt voor de periode waarin vanuit Covid-overheidsmaatregelen thuis moet worden gewerkt. Dit betreft een vergoeding van €200,- op fulltime basis voor internetkosten uit te keren in

december 2020 aan de werknemers die in 2020 regelmatig thuis hebben gewerkt. In 2021 wordt eveneens een tegemoetkoming van €22,- per maand verstrekt voor de periode waarin deze Covid-overheidsmaatregel van kracht blijft. Deze afspraak is onderdeel van het onderhandelingsresultaat, maar wordt in verband met de koppeling aan de Covid-situatie niet opgenomen in de cao.

#### 4. Salarisherziening

Artikel 5.2.4 wordt gewijzigd in: De evaluatie van competenties en resultaten vindt plaats in de maanden januari en februari van het daaropvolgende jaar. Herziening van het salaris vindt, ongeacht de evaluatie, eenmaal per jaar op 1 maart plaats. Hierbij geldt de volgende salarisherzieningstabel:

RSP	Salarisstep
Tot 80%	4%
80% en hoger	3%

- De RSP is de Relatieve Salaris Positie: het salaris als percentage van het maximumsalaris in de betreffende salarisschaal.

Een en ander tot maximaal het schaalmaximum. Voorwaarde voor het toekennen van een individuele salarisverhoging is dat de werknemer tenminste 4 maanden in het voorgaande jaar werkzaam is geweest.

#### 5. Werk en Privé

Toevoegen aan artikel 7.1: Werkgever is zich bewust van de noodzaak om op vrije dagen afstand te kunnen nemen van het werk. Werknemer heeft op vrije dagen en buiten werktijd het recht om onbereikbaar te zijn, met uitzondering van consignatie en situaties waarbij de expertise, netwerk of inzet van medewerkers vanwege maatschappelijk of uitzonderlijk bedrijfsbelang noodzakelijk is en deze situatie bij de werknemer bekend is.

#### 6. Buitengewoon verlof

Artikel 7.2.2: toevoegen bij verhuizing: maximaal eens per 12 maanden.

Toevoegen artikel 7.2.4: In geval van overlijden van partner of kind wordt er ruimte geboden voor het rouwproces en worden er maatwerkafspraken gemaakt met betrekking tot de benodigde ondersteuning en/of extra buitengewoon verlof.

Toevoegen artikel 7.2.5: In aanvulling op het wettelijk recht op aanvullend geboorteverlof [5 keer de wekelijkse arbeidsduur tegen 70% van max dagloon] betaalt werkgever het volledige 100% salaris door gedurende het aanvullend geboorteverlof, tegen inlevering van 4 verlofdagen (op basis van fulltime en maximaal geboorteverlof).

## 7. Seniorenregeling

Artikel 9.2 wordt vervangen door:

### 9.2 Ouder wordende werknemer

1. De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en door de wekelijkse arbeidsduur 10 jaar voorafgaand aan de geschatte AOW-gerechtigde leeftijd van werknemer - conform de website van de Sociale Verzekeringsbank - geleidelijk te verminderen.

2. De ouder wordende werknemer heeft recht op leeftijdsuren. Deze uren, in combinatie met de roostervrije uren, zijn bedoeld om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te verminderen en daarmee te zorgen voor hersteltijd. In de volgende tabel is het aantal uren weergegeven waarop de voltijdwerknemer recht heeft; deeltijdwerknemers naar rato.

Aantal jaren voor AOW-gerechtigde leeftijd	Aantal Leefijdsuren per jaar
10 + 9	24
8 + 7	32
6 + 5 + 4	56
3 + 2 + 1	96

De eerste toekenningsdatum is de eerste dag van het kwartaal volgend op die waarin de werknemer zijn geschatte AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar bereikt. Aanpassing van de leeftijdsuren vindt jaarlijks plaats op de eerste dag van het kwartaal volgend op die waarin de werknemer verjaart.

3. De leeftijdsuren en roostervrije uren conform artikel 4.1, lid 2 van deze cao, worden op de eerste dag van ieder kwartaal toegekend. De leeftijdsuren en roostervrije uren dienen in dat kwartaal te worden opgenomen. Opname van de uren wordt door de werkgever en de werknemer in onderling overleg vastgesteld. De kwartaaltoekenning van de roostervrije uren gaat in vanaf het moment dat voor het eerst een volledig kalenderjaar deze regeling van toepassing is. Niet opgenomen leeftijdsuren en roostervrije uren vervallen op de laatste dag van het kwartaal, tenzij er sprake is van een uitzonderlijke situatie (ter toetsing tussen werknemer, leidinggevende en P&O) waarbij de uren niet konden worden opgenomen.

4. De deeltijdwerknemer kan vanaf 1 januari 2021 deelnemen aan deze regeling. De deeltijdwerknemer die op deze datum binnen 10 jaar de geschatte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, heeft naar rato recht op het aantal uren conform bovenstaande staffel.
5. De voltijdwerknemer die op 31 december 2020 aanspraak kon maken op de dan geldende regeling behoudt het recht op het aantal leeftijdsuren (112 uur per jaar) tot de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Deze leeftijdsuren en roostervrije uren dienen per kwartaal te worden opgenomen. Het afstand doen van 1 bovenwettelijke vakantiedag komt te vervallen.
6. Voor de voltijdwerknemer die tot en met kalenderjaar 2025 zijn geschatte AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar bereikt, is de volgende overgangsregeling van toepassing. Deze overgangsregeling geldt in plaats van de leeftijdsuren zoals opgenomen in de tabel in lid 2.

Jaar	Opbouw seniorenverlof	Aantal Leefijdsuren (in 10 jaar)
2021	10*96	960
2022 / 2023	2*24 + 8*96	816
2024 / 2025	2*24 + 2*32 + 6*96	688

7. De werknemer heeft het recht om te kiezen voor deelname aan deze regeling. Wanneer de werknemer hier niet voor kiest, vervallen de roostervrije uren aan het einde van het kalenderjaar.

#### Vervroegd stoppen met werken

Toevoegen als artikel 9.3: Er kunnen afspraken gemaakt worden over een financiële bijdrage voor vroegpensioen indien daarover overeenstemming bestaat tussen werkgever en de werknemer én deze afspraken passen binnen de fiscale regelgeving in het kader van het pensioenakkoord.

#### 8. Inlenersbeloning

Artikel 11.2 vergoeding inleenkrachten vervangen door: Reguliere uitzendkrachten worden ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de functiegroep conform bijlage I van de CAO en ontvangen een bijbehorend uurloon plus 1% eindejaarsuitkering (verdisconteerd in het inlenerstarief); waarbij de roostervrije uren als toeslag op het uurloon wordt uitbetaald (toeslag 4,23% van het uurloon, over maximaal 40 uur per week).



## 9. Bijlage IV Collectieve Resultaatafhankelijke beloning

Wordt vervangen door:

1. De beloning is afhankelijk gesteld van het bedrijfsresultaat, ná verwerking van de eenmalige resultaatafhankelijke beloning. Het bedrijfsresultaat is het enkelvoudige resultaat van werkgever, zijnde netto omzet minus bedrijfslasten, zoals vermeld in de jaarrekening van werkgever onder de noemer 'bedrijfsresultaat'.

Geen onderdeel van de berekening zijn:

- álle lasten en baten die in de toelichting op de gecontroleerde jaarrekening als 'bijzondere baten en lasten' worden geclassificeerd;
- financiële baten en lasten, resultaat uit verkoop immateriële, materiële of financiële vaste activa, resultaat deelnemingen en belastingen.

Deze berekening is uit de door de accountant gecontroleerde jaarrekening objectief en zonder twijfel af te leiden.

2. De eenmalige uitkering wordt niet meegenomen in de berekening van het pensioengerechtigd jaarinkomen.

3. Uitkering zal niet eerder plaats vinden dan in de maand na vaststelling van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De totale door werkgever uit te keren resultaatafhankelijke beloning bedraagt maximaal 3% van de som van de cao-jaarsalarissen over het voorgaande kalenderjaar van de werknemers die op datum van uitbetaling in dienst zijn bij werkgever. Uitkering vindt gelijkelijk plaats - onafhankelijk van de hoogte van het individuele jaarsalaris - naar rato van de gemiddelde FTE in het betreffende kalenderjaar. De beloning zal alleen aan werknemers worden uitgekeerd die op datum van uitbetaling van de uitkering in dienst zijn bij werkgever.

4. Voor de bepaling van de collectieve resultaatafhankelijke beloning geldt de volgende tabel waarin is weergegeven welk percentage van de som van het jaarsalaris uitgekeerd zal worden:

<b>Bedrijfsresultaat Royal GD in % van de omzet</b>	<b>Eenmalige resultaatafhankelijke beloning</b>
0,0 tot 3,0%	0,00%
3,0 tot 4,0%	0,50%
4,0 tot 5,0%	1,00%
5,0 tot 6,0%	2,00%
6,0% en meer	3,00%

## 10. Bijlage V Protocolafspraken

Beloningsbeleid en loonebouw: ongewijzigd

Resultataafhankelijk belonen: vervalt

Generatiepact en Duurzame inzetbaarheid: vervalt

Mantelzorg, combinatie arbeid en zorg: ongewijzigd

Opleiding en ontwikkeling: ongewijzigd

Verzekeren 3<sup>e</sup> WW-jaar

Opgenomen in 10.6 van de cao

Toegang inleenkrachten tot dienstverlening Arbodienst

Opgenomen in contract met Arbodienst

WAJONG: ongewijzigd

Raamwerk Buitenland

Verwoord in Raamwerk Buitenland

Vakbondscontributie

Opgenomen in de flexregeling.

Collectieve resultaatafhankelijke beloning:

Vervalt: nieuwe Collectieve Resultaatafhankelijke beloning in cao opgenomen in bijlage IV.

EValueren en Ontwikkelen (EVO):

Na een jaar zullen partijen de uitwerking van de HR-cyclus gericht op EValueren en Ontwikkelen (EVO) evalueren.

Onderzoek arbeidsduur:

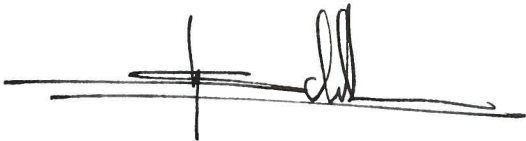
Het CNV komt met een voorstel voor een verkennend onderzoek naar een mogelijke verlaging van de arbeidsduur.

## 11. Overige tekstuele aanpassingen CAO

Er wordt een aantal bepalingen in de CAO vereenvoudigd die de logica en de duidelijkheid van de CAO verbeteren. Daarnaast worden vervallen bepalingen verwijderd. Dit wordt getoetst door de redactiecommissie, waarin CAO-partijen vertegenwoordigd zijn.

Aldus overeengekomen onder voorbehoud van de instemming van de leden van de vakbonden:


Datum: 1 december 2020



Y.H. Schukken  
Gezondheidsdienst voor Dieren B.V.



W. Beens  
FNV



P. de Ridder  
CNV Vakmensen

