

**CAO 2020 - 2021 Loparex BV**

Op 16 november, 7 en 15 december is er tussen de directie van Loparex en FNV intensief overleg gevoerd over de CAO. De gesprekken hadden een prettig karakter en partijen hebben, ondanks de huidige moeilijke omstandigheden, een eindvoorstel bereikt. Het eindvoorstel zal door FNV neutraal en schriftelijk aan de leden worden voorgelegd. We hopen vóór het einde van het jaar de instemming van de leden te hebben.

**Looptijd**

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 1 jaar en 5 maanden en wel van 1 juni 2020 tot en met 31 oktober 2021.

**Initiële loonsverhoging**

De salarissen voor de CAO worden gedurende de looptijd met 2,3% verhoogd per 1 januari 2021.

**RAB 2020**

De RAB wordt bepaald aan de hand van EBITDA en de afvalcijfers. De uitkomsten hiervan zijn in 2020 dermate slecht, dat er normaliter geen RAB uitkering zou plaatsvinden. Wij zijn echter een eenmalige uitkering overeengekomen van bruto EUR 200 per persoon, ongeacht het aantal contracturen, naar rato van de datum in dienst, zonder voorwaarden. Deze uitkering dient bezien te worden in relatie tot het verschrikkelijk moeilijke jaar. Uitkering vindt plaats met de salarisbetaling van januari 2021.

**Resultaatafhankelijke uitkering 2021**

De RAB 2021 is wederom gebaseerd op zowel afval als EBITDA. Voor 2021 keert de RAB per halfjaar van 2021 uit en ziet er als volgt uit (genoemde bedragen zijn bruto):

|  |  |
| --- | --- |
|  | RAB doel per halfjaar |
|  |  |
| EBITDA | > EUR 4 mln: EUR 100 |
|  | > EUR 4,5. mln: EUR 200 |
|  | > EUR 5 mln: EUR 300 |
| Afval | < 9,5%: EUR 300 |
|  | < 10%: EUR 200 |
|  | < 10,5%: EUR 100 |

De RAB komt tot uitkering bij het behalen van een target. Het bedrag zal naar rato van het dienstverband worden uitbetaald. Richtdata voor uitbetaling zijn september 2021 en maart 2022.

**RAB en uitzendkrachten**

Uitzendkrachten die langer dan 6 maanden werkzaam zijn voor Loparex komen ook in aanmerking voor de RAB.

**17.1. Vrije diensten voor oudere werknemers (de zgn. koopdagen)**

Per 1 januari 2021 zal deze regeling worden open gesteld voor alle medewerkers. Cao-partijen zijn wel een aantal aanpassingen t.o.v. de huidige regeling overeengekomen.

De huidige regeling ziet er als volgt uit:

|  |  |
| --- | --- |
| Leeftijd | Aantal uren per kwartaal |
| 58 | 8 |
| 59 | 16 |
| 60 | 20 |
| 61 | 20 |
| 62 | 20 |
| 63 | 20 |
| 64 | 20 |
| 65 | - |
| 66 | - |

Per 1 januari 2021 geldt een nieuwe regeling, zie onderstaande tabel

|  |  |
| --- | --- |
| Leeftijd | Aantal uren per kwartaal |
| 58 | - |
| 59 | - |
| 60 | 8 |
| 61 | 8 |
| 62 | 12 |
| 63 | 12 |
| 64 | 16 |
| 65 | 16 |
| 66 | 16 |

Hierbij gelden de volgende afspraken:

* Medewerkers die per 1 januari 2021 tussen de 58 en 64 zijn **en** gebruik maken van de huidige regeling, mogen eenmalig kiezen onder welke regeling zij willen vallen. Dit is een zogeheten overgangsregeling. Zij kunnen deze keuze maken vóór 31 januari 2021 en daarna is de keuze onherroepelijk. De afspraak in de cao, dat vóór de 55ste verjaardag de medewerker eenmalig kan kiezen of hij of zij gebruik wenst te maken van deze regeling komt hierbij te vervallen.
* Over de uren die opgenomen worden, ontvangt de medewerker 70% van zijn/haar inkomen. Deze korting van 30% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
* De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt.
* Als er in enig kalenderjaar seniorenuren worden opgenomen, dan kunnen de in dat jaar gespaarde bovenwettelijke uren niet worden uitbetaald.
* Verschuiving van seniorenuren naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.
* De afstortingsverplichting naar ASR vervalt per 1 januari 2021.

**Beoordelingssysteem**

Cao-partijen hebben besloten tot het instellen van een werkgroep. Uitgangspunt is dat er een beoordelingssysteem blijft bestaan. Binnen Loparex is dit namelijk wereldwijd van toepassing en wij dienen ons hieraan te conformeren. Neemt niet weg dat we binnen bepaalde bandbreedtes aanpassingen in het systeem kunnen doen. De bemensing van de werkgroep zal een afspiegeling zijn van het personeelsbestand. Namens werkgever zullen hierin Paul Geelen en Mirjam Bisseling deelnemen. De werkgroep rapporteert aan CAO partijen.

**Ziektekostenverzekering**

Deze wordt voortaan geïndexeerd met de overeengekomen loonsverhoging.

**Geboorteverlof**

De cao wordt aangepast aan de nieuwe wettelijke regeling. Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.

Loparex is bereid het aanvullend geboorteverlof 100% door te betalen, onder voorwaarde dat de medewerker 4 vakantiedagen inlevert en dat er samen met de leidinggevende een opnameplan wordt gemaakt dat goed kan worden ingepast op de afdeling waar de medewerker werkzaam is.

**Werkgroep pensioen**

Gedurende de looptijd komt er een werkgroep die zich gaat bezig houden met het generatiepact, de RVU-regeling en 100 weken opsparen. Ook hier zal gelden dat er een afspiegeling van de medewerkers is. Vanuit Loparex nemen Mirjam Bisseling en Luuk Zegers deel. Kostenneutraliteit is een randvoorwaarde.

**Bijzonder verlof**

De tekst wordt verduidelijkt zodat helder is dat de dag van de gebeurtenis ook de dag van opname is.

**Vakantiedagen**

De huidige cao-afspraak dat medewerkers vakantiedagen kunnen kopen komt te vervallen omdat er nauwelijks tot geen gebruik van is gemaakt.

**Overuren (artikel 7.9)**

Werknemers kunnen zelf bepalen hoe zij overuren vergoed willen hebben. Als dit vanwege zwaarwegende bedrijfsomstandigheden gewijzigd moet worden, zal dit pas na overleg met de OR doorgevoerd worden.

**Pensioen**

Op dit moment zijn er geen aanpassingen nodig, maar dat wordt met de komst van de nieuwe Pensioenwet anders. Tussen 2022 en 2026 zullen wij afspraken moeten maken over de vlakke staffel en de eerbiedigende werking van de huidige staffel zoals die voor de huidige werknemers geldt. In diezelfde overgangsperiode zullen we ook over de wijzigingen voor wat betreft nabestaandenpensioen afspraken moeten maken. Maar daarvoor komt deze CAO te vroeg.

Voor wat betreft de bevroren rechten van de oude middelloonregeling kunnen we duidelijk zijn. Die blijven bevroren: die kunnen niet ontdooid worden en omgezet worden naar het ASR pensioenfonds, omdat ASR dit niet wil, gelet op de leeftijdsopbouw van het Loparex werknemersbestand.

**Fiscalisering van de reiskosten**

De fiscus maakt het mogelijk om (een deel) van de bruto eindejaarsuitkering van december om te wisselen voor een onbelaste vergoeding woon-werkverkeer. Onze medewerkers ontvangen een fiscaal voordeel en de pensioengrondslag wordt hierdoor verlaagd. Partijen zijn het eens geworden dat deze regeling voortaan jaarlijks, in september/oktober, met de OR wordt besproken.

Loparex BV FNV

Luuk Zegers Eric Brouwer