



Onderhandelingsresultaat cao Sweco 2021 – 2022

Op 12 januari 2022 hebben Sweco, de Ondernemingsraad, FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie onderstaand onderhandelingsresultaat bereikt.

1 Looptijd van de cao

De overeengekomen looptijd van de cao is 12 maanden (1 januari 2022 – 31 december 2022).

2 Salaris

2.1 Collectieve verhoging

Per 1 maart 2022 is er een verhoging van alle salarissen en salarisschalen van 2,7% afgesproken.

2.2 Individuele verhoging

Per 1 maart 2022 wordt een budget ter grootte van 1,75% van de loonsom aangewend voor individuele loonsverhogingen (inclusief promoties), waarbij aan individuele medewerkers op basis van hun beoordelingsresultaat een loonsverhoging wordt toegekend conform onderstaande matrix. Deze individuele verhoging en bijbehorende matrix is geen onderdeel van het bereikte cao resultaat, maar wordt hieronder ter informatie gedeeld. De matrix wordt formeel bekrachtigd door het DT op 25 januari 2022.

Matrix individuele verhogingspercentages:

RSP	U	ZG	G	O	RO
< 90%	10,0%	7,5%	2,5%	0,0%	0,0%
90 tot 100%	7,5%	4,5%	1,25%	0,0%	0,0%
100 tot 110%	4,5%	1,25%	0,5%	0,0%	0,0%
≥ 110%	2,5%	1,0%	0,5%	0,0%	0,0%

U = uitstekend

O = onvoldoende

ZG = zeer goed

RO = ruim onvoldoende

G = goed

Voor de verhoging in maart geldt dat de som van het percentage collectieve verhoging en het percentage individuele verhoging (en een verhogingspercentage van 4% voor een promotie indien van toepassing) vermenigvuldigd met het oude salaris leidt tot het nieuwe salaris. Het 'oude salaris' is het salaris op 28 februari 2022

2.3 Eénmalige vergoeding

Per 1 juli 2022 ontvangt elke medewerker van Sweco Nederland, die op dat moment in dienst is bij Sweco Nederland, een eenmalige vergoeding van € 250,- bruto (bij een voltijds dienstverband, en anders naar rato van het dienstverband).



2.4 Vernieuwde winstdelingsregeling

De winstdelingsregeling van Sweco Nederland wordt per 1 januari 2022 aangepast naar de winstdelingsregeling zoals deze geldt binnen de Sweco Group. De uitkering bij het behalen van de doelstellingen bedraagt maximaal 1 maandsalaris. Dat is gunstiger dan de vorige regeling. Bijvoorbeeld bij het behalen van de doelwinstgevendheid van 12% EBITA zou de uitkering in de oude regeling ongeveer 5% van een jaarsalaris bedragen. In de nieuwe regeling wordt dit ongeveer 8% (maximaal 1 maandsalaris).

De nieuwe winstdelingsregeling is gebaseerd op groei in omzet en winstgevendheid van Sweco Nederland. Voor 2022 geldt een overgangsregeling. Onderstaand zijn de verschillen uitgelegd.

Winstdelingsregeling 2022:

- De winstgevendheid (EBITA) van Sweco Nederland is bepalend voor de hoogte van de uitkering;
- De uitkering bedraagt 1 maandsalaris bij het behalen van de doelstelling van 12% EBITA;
- Bij het gedeeltelijk behalen van de doelstellingen keert de regeling naar rato uit, lineair oplopend tussen 6-12% EBITA (bij 6% EBITA of lager is de uitkering 0, bij 9% EBITA (het midden van de range 6-12%) is dit de helft van een maandsalaris, bij 12% EBITA is dit een maandsalaris);
- De winstdeling over 2022 wordt uitgekeerd in het jaar 2023.

Winstdelingsregeling 2023 en verder:

- De nieuwe regeling keert 1 maandsalaris uit bij het behalen van de doelstellingen van Sweco Nederland: 12% EBITA en 15% omzetgroei;
- Bij het gedeeltelijk behalen van de doelstellingen keert de regeling naar rato uit, als volgt:
 - 70% van een maandsalaris, lineair oplopend tussen 6-12% EBITA (bij 6% EBITA of lager is dit 0, bij 9% EBITA 35% van een maandsalaris, bij 12% EBITA is dit 70% van een maandsalaris);
 - 30% van een maandsalaris, lineair oplopend tussen 5-15% omzet groei in Euro's (bij 5% omzetgroei of lager is dit 0, bij 10% omzetgroei 15% van een maandsalaris, bij 15% omzetgroei is dit 30% van een maandsalaris);
- De winstdeling wordt uitgekeerd in het daaropvolgende jaar.

3 Vitaliteit en verandervermogen

3.1 Aanvullend geboorteverlof

Medewerkers van Sweco, van wie de partner is bevallen, kunnen maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen, binnen de periode van 6 maanden na de geboorte van het kind. Het UWV vergoedt tijdens het aanvullend geboorteverlof 70% van het SV-dagloon (Sociale Verzekering dagloon). Sweco vult deze vergoeding aan tot 85% van het SV-dagloon.

3.2 5 mei in lustrumjaren

Bij lustrumjaren, eens in de 5 jaar, wordt 5 mei aangemerkt als een extra vrije dag.



Daarnaast zetten we de bestaande activiteiten en faciliteiten die Sweco biedt om vitaliteit en verandervermogen te blijven ondersteunen, ook in 2022 onverminderd voort.

4 Presteren en waarderen

4.1 Persoonlijk Keuzebudget (PKB)

In de cao van 2021 is afgesproken om een PKB te introduceren. De eerste stap daarin was om de verlofdagen om te zetten in geld, als bron voor bestedingsdoelen binnen het PKB. Bij de implementatie van het PKB zijn we echter op technische problemen gestuit waardoor de implementatie moest worden teruggedraaid.

Wat is gebeven is de mogelijkheid om (bovenwettelijke) verlofdagen te kunnen verkopen via self service in Raet. Hiermee is het grootste en belangrijkste element uit het PKB, de verlofdagen, al geflexibiliseerd, zij het op een andere manier: medewerkers krijgen aan het begin van elk kalenderjaar de verlofdagen bijgeschreven op de verlofkaart in Raet self service. Daarin kunnen medewerkers desgewenst (een deel van de) bovenwettelijke dagen verkopen en laten uitbetalen.

In 2022 zullen we nader onderzoeken wat de technische mogelijkheden zijn om alsnog een PKB te implementeren, en wat daarin mogelijke bestedingsdoelen zijn.

5 Overige thema's

5.1 Nominale bedragen

De nominale toeslagen in de cao zijn:

- Incentive met een minimumbedrag
- Vergoeding inconveniënte uren

De bedragen zullen in de cao opnieuw worden geïndexeerd (volgens CBS prijsindex, CPI afgeleid).

5.2 WGA premie

Sweco zal voor de duur van deze cao geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid de WGA premie op het nettoloon van de medewerker te verhalen.

5.3 Werkgeversbijdrage Internationale solidariteit

Partijen hebben afgesproken samen invulling te geven aan een door vakbonden voor te stellen project. Richtbedrag is € 15.000,-. Partijen zullen zich daarbij vooral richten tot (inter)nationale projecten in het kader van zijn MVO-beleid en die aansluiting bij de Urban Insight thema's. In overleg zal het project worden bepaald en op welke wijze de bijdrage zal worden gegeven, tijd en/of uren.

5.4 Week van de vakbond

FNV, CNV Vakmensen en De Unie krijgen de gelegenheid zich op alle vestigingen te presenteren in het kader van de week van de vakbond.



6 AVO agenda

Naast de gemaakte afspraken voor deze cao, zal de AVO commissie in de loop van 2022 deze onderwerpen behandelen, ter verdere doorontwikkeling van ons arbeidsvoorwaarden pakket.

6.1 Pensioenregeling

Het nieuwe pensioenakkoord vereist ook aanpassingen in de pensioenregeling van Sweco. Dit biedt kansen om verbeteringen door te voeren. Deze wijzigingen zullen pas ná de looptijd van deze cao gaan spelen. De dialoog over dit onderwerp is in 2021 opgestart binnen het AVO en wordt in 2022 voortgezet.

6.2 Onderzoek loskoppeling tussen beoordelen en belonen

Binnen het AVO zullen we onderzoeken of er mogelijkheden zijn om te komen tot een vernieuwde, verbeterde relatie tussen beoordelen en belonen die in grotere mate bijdraagt aan waardering en werkbeleving.

7 Overige onderwerpen, buiten deze cao

In het AVO is ook gesproken over een aantal andere onderwerpen. Deze onderwerpen maken geen deel uit van de cao, maar worden geregeld in het overleg tussen OR en bestuurder. Dit betreft verschillende onderwerpen, waarvan de belangrijkste zijn:

7.1 Thuiswerkvergoeding

Bestuurder en OR hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe thuiswerkregeling, waarin medewerkers aanspraak kunnen maken op een vergoeding van € 2,- per thuisgewerkte dag. Details van de regeling zijn gepubliceerd op Insight.

7.2 Excessieve reistijd

Bestuurder en OR hebben overeenstemming bereikt om de toepassing van de regeling excessieve reistijd, zoals beschreven in het reglement van de MRN uit te breiden van detachering naar detachering en projecten. Details van de regeling zijn na te lezen in de MRN.

7.3 Tijdschrijven

Bestuurder en OR onderzoeken de mogelijkheden om het tijdschrijven te optimaliseren.



Sweco Nederland
Wouter van Essenberg

Ondernemingsraad Sweco Nederland
Bas Bakhuis

FNV
Mohamed Gafki

CNV Vakmensen.nl
Roel van Riezen

De Unie
John Kapteijn