

# Eindresultaat

## Intertek

### FNV, de Unie en Vakbond ABW

Intertek, de FNV, de Unie en Vakbond ABW hebben een aantal keren gesproken over verlenging van de cao en uiteindelijk heeft werkgever het volgende eindresultaat geformuleerd dat aan de vakbondsleden zal worden voorgelegd:

#### Looptijd

De cao kent een looptijd van 24 maanden, van 1 februari 2021 tot en met 31 januari 2023. (24 maanden).

#### Salarissen

De salarissen worden als volgt aangepast.

Structurele verhogingen:

- Per 1 juli 2021 worden de cao-loonschalen en feitelijke salarissen verhoogd met 3%
- Per 1 januari 2022 worden de cao- loonschalen en feitelijke salarissen verhoogd met 2,5% en per 1 juli 2022 met 0,5%.

#### Pensioen

De pensioenregeling van Intertek Polychemlab B.V. wordt vanaf 1 januari 2022 ondergebracht bij pensioenfonds PGB. De pensioenopbouw wordt per 1 januari 2022 vastgesteld op 1,6%. De bijbehorende afgesproken premie bedraagt naar verwachting 30,55% van de pensioengrondslag. Indien pensioenfonds PGB de kostprijs jaarlijks voor pensioen verhoogt treden cao-partijen jaarlijks met elkaar in overleg om te komen tot een oplossing.

Er zullen gezamenlijke voorlichtingssessies voor het personeel worden georganiseerd.

#### WGA-premie

Intertek zal gedurende de looptijd van de cao de WGA-premie voor de medewerkers betalen, hoewel de onderneming daartoe wettelijk niet verplicht is.

#### WBP/Sociaal plan

Het bestaande WBP/Sociaal Plan wordt verlengd. Dit Sociaal Plan kent een gelijke looptijd als de cao. Tijdens de looptijd van deze cao zal Intertek een voorstel doen ter modernisering van de huidige regeling, dat gebaseerd is op Sociale plannen die op Chemelot zijn afgesproken.

#### TOR regeling moderniseren

Tijdens de looptijd van de cao zal Intertek met een voorstel komen om de TOR regeling te moderniseren in lijn met wat elders op de site is afgesproken.

## **Duurzame inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid is een onderwerp dat steeds meer aan belang zal winnen binnen. Enerzijds omdat vanuit maatschappelijk oogpunt iedereen gestimuleerd wordt om langer te werken ten gevolge van het optrekken van de AOW-leeftijd.

Anderzijds omdat het niet eenvoudig is maatregelen te nemen die ervoor zorgen dat iedere medewerker in staat is om fit de finish te halen.

In het kader van deze discussie is overeengekomen dat de Bedrijfs AOW (RVU) ingevoerd kan worden per 1 januari 2022. Met potentieel werknemers wordt het gesprek aangegaan wat dit voor hen betekent en onderzocht of zij willen deelnemen.

De spelregels zullen verder in overleg met vakorganisaties worden uitgewerkt waarbij uitgangspunt is hetgeen in de bijlage is uitgewerkt:

## **Geboorteverlof voor partners ( Wet WIEG)**

In de cao zal worden opgenomen dat Intertek 30% aanvult op de UWV uitkering van 70%.

## **Stageplaatsen**

Het huidige aantal stage-/afstudeerplaatsen zal gecontinueerd worden.

## **Participatiewet/ Wajong**

Intertek kent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en zal zich inspannen om een medewerker vallende onder het doelgroepen register te plaatsen.

## **Werkgeversbijdrage regeling vakorganisaties**

De werkgeversbijdrage wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd.

## **Thuiswerkbeleid**

Thuiswerken zal mede door de actuele situatie nadrukkelijk veranderen. Na de CORONA tijd zal het thuiswerken worden beperkt. Er zal vanuit de werkgever aandacht zijn voor een ergonomisch inrichting van de thuiswerkplek. Het thuiswerkbeleid zal worden gedeeld en besproken met de OR.

Per thuiswerkdag zal de NIBUD vergoeding van € 2,00 netto per gewerkte thuiswerkdag worden betaald.(bedrag wordt zo nodig geïndexeerd waarbij de richtlijnen van NIBUD worden gevolgd)

## **De vakbondscontributie**

Deze zal fiscaal vriendelijk kunnen worden betaald uit de WKR.

## **Overleg van sociale partners**

Per ingangsdatum van deze cao wordt een periodiek overleg (PO) geïntroduceerd. Dit overleg zal tweemaal per jaar plaatsvinden (ca.1,5 uur).

## **Bijlage: inhoud en spelregels Bedrijfs AOW/ RVU:**

### **Intentie**

Partijen hebben afgesproken een Regeling Bedrijfs-AOW overeen te komen per 1 januari 2022.

### **Doelgroep en duurzame inzetbaarheid doelstelling:**

De Regeling Bedrijfs-AOW is bedoeld als tijdelijke overgangmaatregel om oudere medewerkers een keuzemogelijkheid te geven om (maximaal) 12/36 maanden (nader overeen te komen) voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming van Intertek. Medewerkers die voldoen aan de criteria zoals vastgelegd in de Regeling kunnen gebruik maken van de Bedrijfs-AOW.

De Regeling past in de duurzame inzetbaarheidsdoelstellingen van Partijen om oudere medewerkers gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te laten bereiken.

Duur van de regeling: 36 maanden (voor AOW leeftijd)

Aanvraagtermijn: maximaal 18 maanden ( in verband met vervanging en inwerkperiode; daar waar het mogelijk is kan door werkgever van deze termijn worden afgeweken.)

De medewerker die deelneemt levert 15 verlofdagen in per jaar dat hij eerder vertrekt. Als een medewerker geen 15, 30 of 45 dagen aan restantverlof heeft, zal individueel maatwerk worden toegepast en naar een persoonlijke oplossing worden gezocht door werkgever.

De regeling staat open voor alle medewerkers die aan de leeftijds eis voldoen, ongeacht de functie die zij vervullen. Als de bedrijfsvoering in gevaar komt door het vroegtijdige vertrek van een functionaris dan kan vertrek worden uitgesteld. Deze gevallen worden voorgelegd aan een hardship commissie bestaande uit leden van OR, vakbond, HR en management, die ervoor waakt dat de continuïteit van bedrijfs processen niet in gevaar komt.

Verdere aandachtspunten;

- Uitbetalen totale som bij overlijden aan directe nabestaanden (dwz partner en thuiswonende kinderen)
- Voorwaarde deelname is dat medewerker minimaal 5 jaren in dienst is
- Belangstellenden voor de RVU krijgen een gesprek met financieel deskundige aangeboden, dit gesprek dient ter oriëntatie op mogelijke deelname aan de RVU. De kosten van dit gesprek zullen door Intertek worden gedragen