

Onderhandelingsresultaat cao Aspen Oss B.V. en BioChem Oss B.V.
juli 2024- juni 2025

Looptijd

Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025, vervangt de eerdere cao en heeft, voor zover het mindere of meer aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao's, zoals we steeds afgesproken hebben.

Inkomen**Algemene loonsverhoging**

Iedere werknemer¹ komt per 1 juli 2024 in aanmerking voor een verhoging van 4,0%.

Deze verhoging is structureel en onafhankelijk van de positie in de schaal of de individuele beoordeling. Op 1 juli 2024 worden de salarisschalen aangepast met het percentage van de algemene loonstijging.

Individuele loonsverhoging

Per 1 oktober 2024

Een individuele verhoging waarbij het percentage afhankelijk is van de positie in de schaal én de individuele beoordeling². Deze verhoging wordt ongeacht het maximum van de schaal onderdeel van het nieuwe jaarsalaris.

Voor de individuele verhoging zijn de volgende percentages afgesproken:

	<u>1^{ste} tertiel</u>	<u>2^e tertiel</u>	<u>3^e tertiel</u>	<u>Boven max</u>
Bij beoordeling goed	1,45%	0,70%	0,35%	0,35%

Hierbij is het principe gehanteerd dat een werknemer in het begin van zijn schaal harder groeit in beloning. Deze vier percentages worden afhankelijk van de individuele beoordeling vermenigvuldigd met 1,50 (uitstekend), 1,25 (zeer goed), 0,75 (verbetering nodig), 0,00 (onvoldoende).

De individuele verhogingen die het gevolg zijn van de positie in de schaal én de individuele beoordelingen komen gemiddeld over alle werknemers neer op een verhoging van de loonsom met 0,5%.

Duurzame inzetbaarheid

Aanvullend op de lopende initiatieven hebben vakorganisaties en werkgevers het volgende besproken:

Regeling vervroegde uittreding (RVU)

In bijlage 6 van de cao 2023-2024 is een regeling vervroegde uittreding opgenomen. Cao-partijen hebben met deze regeling aangesloten bij de "*Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*", die met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 in werking is getreden. De wetgever biedt hiermee een tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing. De Aspen Oss

¹ Mits de dag voorafgaand aan de datum van de algemene loonsverhoging sprake is van een dienstverband met de werkgever.

² Mits de werknemer gedurende de beoordelingsperiode (juli 2023-juni 2024) ten minste drie maanden in dienst is geweest.

regeling kent daardoor een looptijd tot en met 31 december 2025. Als de wetgever besluit de einddatum van deze versoepeling te verschuiven naar een later moment dan zal de werkgever onder de huidige voorwaarden, waaronder de hoogte en duur van de maandelijkse uitkering, de Aspen regeling vervroegde uittreding te continueren.

Generatiepact

De werknemers niet werkzaam in de 5-ploegendienst krijgen vanaf 60 jaar de mogelijkheid deel te nemen aan het Generatiepact. Voor werknemers werkzaam in een 5 ploegendienst geldt een separate regeling.

Het hoofddoel van het Generatiepact is om op deze manier een bijdrage te leveren aan het op een gezonde wijze behalen van pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast moet dit leiden tot een betere balans in de leeftijdsopbouw van werknemers binnen Aspen Oss B.V. en BioChem Oss B.V.

Het Generatiepact betreft kortweg een regeling waarbij medewerkers 80% kunnen gaan werken, 85% salaris ontvangen en voor 90% pensioen opbouwen. Dit Generatiepact wordt nader uitgewerkt in de cao-tekst.

Vakantiedagen verkopen

De werknemer kan in overleg met zijn leidinggevende een ongemaximeerd aantal vakantiedagen verkopen. De jaarlijkse wettelijke dagen die bestemd zijn om te recupereren kunnen echter niet worden verkocht maar dienen, eveneens in overleg, te worden opgenomen.

Sociaal

Minimaal €16 bruto per uur

Met ingang van 1 juli 2024 is het bruto uurloon³ van iedere werknemer⁴ minimaal €16 bruto per uur.

Overig

Wga ERD

Net zoals afgelopen jaren zal de werkgever gedurende de looptijd van de cao 50% van de WGA ERD-premie verhalen op de werknemers.

Vakbondscontributie

Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde verenigingscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris over december van het jaar waarin de contributie is betaald.

Fonds Industriële Bonden

In overeenstemming met de tussen AWWN en de Industriële Bonden bestaande overeenkomst zullen werkgevers voor de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage doen toekomen aan het Fonds Industriële Bonden.

Sociaal Plan

Cao-partijen hebben een overeenstemming bereikt over een Sociaal Plan voor de periode 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2027, zoals opgenomen in de bijlage.

³ Inclusief vakantietoeslag

⁴ Uitgezonderd zijn BBL-ers en werknemers die een Wajong-uitkering krijgen

Technicalities

De cao blijft voor de overige onderdelen gelijk aan de cao 2023-2024. Eventuele technische aanpassingen, die betrekking hebben op verduidelijking van bestaande regelingen of gewijzigde wetgeving zullen besproken worden tussen cao-partijen.

Niet cao-onderwerpen

Reiskosten woon-werkverkeer


Werkgever is, hoewel het geen onderdeel is van de cao, bereid de tegemoetkoming woon-werkverkeer met ingang van 1 juli 2024 aan te passen aan het fiscaal maximum (2024: € 0,23 per kilometer). De overige bepalingen uit deze regeling blijven onverkort van kracht.

Zakelijke buitenlandse dienstreizen

Op intranet worden de volgende uitgangspunten gepubliceerd voor het reizen naar het buitenland:

- Op intranet is de procedure voor het aanvragen van zakelijke dienstreizen gepubliceerd.
- De werkgever heeft een reisverzekering afgesloten. Welke kosten door deze verzekering gedekt worden, is te lezen op intranet.
- De werkgever bepaalt aan de hand van de Corporate travel policy en na overleg met de werknemer op welke wijze gereisd wordt.
- Een buitenlandse reis vindt zoveel mogelijk plaats gedurende kantooruren. In overleg met het betreffende SLT-lid kan hier van worden afgeweken.
- De tijd waarin de werknemer gedurende de dienstreis werkzaam is, ter beschikking staat van de werkgever en zijn functie uitoefent, geldt als arbeidstijd.
- De tijd die de werknemer gedurende zijn dienstreis vrij is en naar eigen inzicht kan invullen kwalificeert als rusttijd.
- De daadwerkelijke tijd die gereisd wordt (inclusief wachttijd op luchthavens), wordt aangemerkt als arbeidstijd
- Qua rusttijden, het hervatten van werkzaamheden tijdens en na dienstreizen en compensatie in tijd en/of geld gelden de relevante bepalingen uit de:
 - Cao (o.a. artikel 4 sub d werk- en rusttijden, artikel 8 rusturen en artikel 13 overwerk).
 - Arbeidstijdenwet waarin onder andere is vastgelegd dat na een werkdag een werknemer minimaal 11 aaneengesloten uren rust moet hebben. Eén keer per week kan dat worden ingekort tot 8 uur.

Ondertekenaars Onderhandelingsresultaat 2024-2025

Naam	Handtekening	Datum
M.H. Broecks Site Director Aspen Oss B.V.		22 aug '24
R.P.H. Versteegen Manager HR API Operations Aspen Oss B.V.		22 aug '24
M.H. Broecks Managing Director BioChem Oss B.V.		22 aug '24
I.A.C. van Haarlem Manager HR, Communications & Legal BioChem Oss B.V.		
M. Vallebella Bestuurder FNV		22-8-24
A. Huizinga Bestuurder CNV		22 aug '24