



Onderhandelingsresultaat CAO voor werknemers in Nederland van Equens SE van 1 januari 2012 tot en met 30 september 2013, dat vakorganisaties positief aan hun leden voorleggen

Equens heeft dit onderhandelingsresultaat bereikt onder een uitdrukkelijk voorbehoud van goedkeuring door haar Supervisory Board

Looptijd

De looptijd van de CAO voor werknemers in Nederland van Equens SE is van 1 januari 2012 tot en met 30 september 2013.

Salarisaanpassing

Structurele salarisaanpassing

Partijen hebben de volgende structurele salarisaanpassingen van de schaalsalarissen afgesproken:

- per 1 januari 2012 van 1,75%;
- per 1 januari 2013 van 0,25%;
- per 1 juli 2013 van 1,5%.

Daar waar sprake is van een feitelijk salaris, wordt het feitelijk salaris met de genoemde percentages verhoogd.

Pensioen

Stichting Pensioenfonds Equens (SPE) is verantwoordelijk voor de uitkering van de toegezegde pensioenen. Hier staat tegenover dat Equens een totaalpremie afdraagt aan SPE van 22,5% van het pensioengevend inkomen van de werknemers. De financiering van de pensioenregelingen is gebaseerd op de zogenoemde Collective Defined Contribution systematiek.

Op basis van de huidige CAO zou met ingang van 1 januari 2012 de werknemerspremiebijdrage 5% van de pensioengrondslag moeten bedragen. Equens is bereid een korting van 3% op deze werknemerspremiebijdrage te verlenen gedurende de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016. Op dit moment resulteert dit in een tijdelijke werknemerspremiebijdrage van 2% van de pensioengrondslag. Deze tijdelijke korting is de compensatie voor het vervallen van de zogenoemde seniorenregeling, zoals genoemd in artikel C.1.3 van de CAO.

Partijen bij de CAO hebben afgesproken, dat zij in de zomer van 2012 in overleg treden over de pensioenregeling, waarbij de wettelijke ontwikkelingen worden meegenomen. Daarnaast wordt op basis van nieuwe ALM studies onderzocht wat de gevolgen zijn voor de premie. Equens verwacht dat de pensioenleeftijd op basis van wet- en regelgeving wordt aangepast. Mocht dit onverhoopt niet plaatsvinden en/of economische ontwikkelingen een zodanige impact hebben op het premieniveau, dat de huidige pensioenpremie stijgt, dan zal Equens in dit overleg met de vakorganisaties de gevolgen bespreken en hier afspraken over maken. Deze pensioenafspraken worden vastgelegd in een addendum op de CAO 2012-2013 dat tevens als CAO wordt aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dit addendum worden ten aanzien van pensioen uitsluitend afspraken opgenomen over de pensioenleeftijd, de premie verdeling en het opbouwpercentage.

Partijen hebben afgesproken, dat de in het vorige jaar uitbetaalde cumulatieve variabele pensioengevende inkomenselementen pensioengevend zijn per 1 januari. De pensioenreglementen worden

in deze zin aangepast. Dit betekent, dat als overgangsregeling per 1 januari 2012 de in 2011 uitbetaalde cumulatieve variabele pensioengevende inkomenselementen (nogmaals) pensioengevend zijn per 1 januari 2012.

Seniorenregeling

Partijen hebben afgesproken, dat de in artikel C.1.3 van de CAO genoemde seniorenregeling per 1 januari 2013 vervalt.

De werknemer, die op 31 december 2012 gebruik maakt van deze 58-jarigen regeling, behoudt deze regeling. Deze regeling is met ingang van 1 januari 2013 een gesloten regeling, waartoe geen werknemer meer kan toetreden.

Overgangsregeling vervroegd uittreden

Nu de in artikel H.1 genoemde overgangsregeling vervroegd uittreden niet meer van toepassing is, vervalt dit artikel.

De overige in hoofdstuk H opgenomen artikelen worden vernummerd.

Vakantiewetgeving en vakantie-uren

Partijen hebben afgesproken met ingang van 2012 het aantal bovenwettelijke vakantie-uren vast te stellen op 57,6.

Dit betekent, dat werknemers tot en met 44 jaar meer bovenwettelijke vakantie-uren ontvangen dan zij nu ontvangen. Werknemers, die vanaf 2012 in dienst komen, ontvangen 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren ongeacht hun leeftijd.

Werknemers, die in 2011 in dienst zijn en 45 jaar of ouder zijn, behouden tot het einde van hun dienstverband het aantal bovenwettelijke vakantie uren, dat zij in 2011 ontvingen. Hun aantal bovenwettelijke vakantie-uren wordt dus bevroren tot het einde van hun dienstverband.

Het saldo vakantie-uren per 31 december 2012, dat de werknemer van 2012 meeneemt naar 2013, heeft een nieuwe verjaringstermijn van 5 jaar. Dit saldo kan door de werknemer worden aangewend voor een toekomstige vitaliteitregeling of een eventueel persoonlijk arbeidsvoorwaardelijk budget. Hierbij zal ook de nieuwe vakantiewetgeving worden betrokken.

Gebruik salarisschalen

Aan artikel D.1.5 van de CAO wordt toegevoegd, dat uitsluitend indien een nieuwe werknemer een opleidingstraject volgt om een toekomstige functie te kunnen uitoefenen, hij voor maximaal 1 jaar gedurende zijn opleidingstraject in een lagere salarisschaal kan worden ingedeeld. Equens maakt hierover afspraken met de werknemer.

Functiewaardering

Equens stelt voor per kwartaal de ondernemingsraad een overzicht te verstrekken van de uitkomsten van functie-inschalingen die in het betreffende kwartaal tot stand zijn gekomen. In deze rapportage wordt de oude functie inschaling naast de nieuwe functie inschaling opgenomen indien dit van toepassing is.

Partijen zijn overeengekomen nadere afspraken over een externe beroepsgang te maken. Deze zal ingaan per 1 juli 2012.

Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Aan artikel B.2.3 over arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt toegevoegd, dat Equens een maand voor de einddatum aangeeft of zij met de betreffende werknemer na genoemde einddatum een nieuwe arbeidsovereenkomst wenst aan te gaan. Indien deze periode niet in acht wordt genomen, wordt de arbeidsovereenkomst met dezelfde periode verlengd.

SNA registratie uitzendbureaus

Aan artikel K.3.1 wordt de SNA registratie toegevoegd.

Vitaliteitregeling

Partijen handhaven het huidige artikel H.3 over levensloop totdat de vitaliteitregeling wet is.

De in het huidige artikel H.3.6 genoemde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van € 350,00 wordt gecontinueerd. Equens wendt opleidingsmiddelen aan ten gunste van de vitaliteit van de werknemer. Dit wordt uitgewerkt zodra de wettelijke regeling bekend is.

Persoonlijk arbeidsvoorwaardelijk budget

Partijen bij de CAO onderzoeken in 2012 hoe een persoonlijk arbeidsvoorwaardelijk budget zou kunnen worden ingericht bij Equens. Equens betreft in dit onderzoek de ervaringen van andere bedrijven, die al een dergelijk persoonlijk arbeidsvoorwaardelijk budget hebben ingevoerd en dit hanteren.

Doel is tijdens de onderhandelingen over de CAO in 2013 de mogelijkheden van een persoonlijk arbeidsvoorwaardelijk budget met partijen bij de CAO te verkennen en te bespreken.

Mediationclausule

In geval van een conflict, waarbij de samenwerking tussen partijen ernstig is verstoord, schakelt Equens een externe NMI registermediator in om het conflict te proberen op te lossen. Beide partijen dienen in te stemmen met mediation. Zolang mediation niet is beëindigd, legt geen van de partijen het geschil aan een rechter voor. Bij mediation is het reglement van de Stichting Nederlands Mediation Instituut te Rotterdam van toepassing.

Representativiteit vakorganisaties

Equens betaalt voor nieuwe leden van bij deze CAO betrokken vakorganisaties gedurende een half jaar de contributie. Equens ontvangt daarvoor een gespecificeerde op naam van Equens gestelde factuur.

Code verantwoordelijk marktgedrag

Equens ondertekent de Code verantwoordelijk marktgedrag, zoals deze in de schoonmaak- en glazenwasserbranche van toepassing is.

Studieafpraak Resultaat afhankelijke beloning (RAB)

In artikel M.1 Studieafpraak Resultaat afhankelijk beloningscomponent wordt de volgende tekst opgenomen.

Equens en de vakorganisaties overleggen in 2012 over de invoering van een resultaat afhankelijk beloningssysteem. Uiterlijk 1 januari 2013 zal de Werkgroep RAB zijn werkzaamheden beëindigen en zullen de uitkomsten aan de leden van de vakorganisaties worden voorgelegd met als doel, deze in het CAO overleg voor de CAO van 2013 op te nemen.

Studieafspraken Het Nieuwe Werken (HNW)

In artikel M.2 Studieafspraken Het Nieuwe Werken wordt de volgende tekst opgenomen.

Partijen bij de CAO stellen voor 1 juli 2012 de criteria voor en de omschrijving van een pilot in het kader van Het Nieuwe Werken (HNW) vast. Ook de monitoring van de pilot en rapportage aan partijen maken onderdeel hiervan uit. Partijen betrekken hierbij degenen, die het vooronderzoek hebben uitgevoerd. Voor 1 oktober 2012 wordt vastgesteld waar in de organisatie deze pilot plaatsvindt.

De pilot start met ingang van 1 januari 2013.

Studieafspraken mantelzorg

In artikel M.3 Studieafspraken mantelzorg wordt de volgende tekst opgenomen.

Partijen willen binnen Equens een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat creëren. Hiertoe onderzoeken zij welke werknemers mantelzorger zijn en hoe de organisatie de mantelzorgers kan ondersteunen. De resultaten van de inventarisatie worden uiterlijk 1 oktober 2012 aan partijen voorgelegd. Voor het onderzoek wordt een extern bureau ingeschakeld, dat ingevoerd is in de problematiek rond werk en mantelzorg. Het beschikbare budget bedraagt € 10.000.

Het onderzoek wordt als volgt ingericht:

- a online onderzoek; het inzetten van een digitale nulmeting onder alle werknemers. Dit geeft een duidelijk antwoord op de situatie binnen de organisatie in kwantitatieve gegevens;
- b diepte-interviews; kwalitatieve gegevens kunnen uit diepte-interviews met werknemers, leidinggevendenden, HRM-ers en Board of Directors worden gehaald. Daarmee wordt duidelijk hoe tegen het thema wordt aangekeken.

Partijen zijn het bovenstaande overeengekomen op 24 april 2012.

Equens SE,

FNV Bondgenoten,

De Unie,

dr. G. Möller.

R. Smeets.

H. de Jong.

A.H.P.M. van der Steen.