

# Onderhandelingsresultaat CAO NXP 1 oktober 2018 - 31 augustus 2020 en Sociaal Plan 1 januari 2019 - 30 juni 2021

Overeengekomen op d.d. 17 januari 2019

Op donderdag 17 januari jl. hebben NXP en de vakorganisaties een onderhandelingsresultaat over een nieuwe CAO en een nieuw Sociaal Plan bereikt dat ter instemming aan de leden zal worden voorgelegd.

## CAO

### Looptijd:

Het onderhandelingsresultaat betreft een CAO voor de duur van 23 maanden. Deze treedt in werking op 1 oktober 2018 en loopt van rechtswege af op 31 augustus 2020.

### Collectieve salarisverhoging:

Vakgroepen tot en met G6 (vakgroep 80):

- 1 maart 2019 een structurele CAO-verhoging van 2%
- 1 september 2019 een structurele CAO-verhoging van 1%
- 1 februari 2020 een structurele CAO-verhoging van 2%;
- 1 augustus 2020 een structurele CAO-verhoging van 1 %;

De geïntegreerde meritmatrix voor G6 en G7 vervalt met ingang van 1 januari 2019.

### **G7 / (vakgroep 90):**

Met ingang van 1 januari 2019 is de NXP CAO niet meer van toepassing op vakgroep G7/90. Alle medewerkers uit vakgroep G7 krijgen een individueel contract met een bijbehorend arbeidsvoorwaardenpakket.

### **Generatiepact**

De huidige 80-80-100 regeling, als opgenomen in art. 6.5 van de CAO, gericht op oudere medewerkers, wordt omgevormd tot een 80-85-100 regeling (80% werken, 85% beloning, 100% pensioenopbouw). Deze nieuwe regeling geldt vanaf de datum van het bereiken van een CAO-akkoord. Vanaf dat moment kunnen medewerkers 5 jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering van deze regeling gebruik maken. Voor ploegenmedewerkers geldt dat deze van de regeling gebruik kunnen maken vanaf 60 jaar, danwel vanaf 5 jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering (welke datum eerder is).

### **Mantelzorg, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof**

Via het bedrijfszorgpakket zal een mantelzorgcoach worden gefaciliteerd. De mantelzorgcoach is gericht op het mentale vlak en ondersteunt de medewerker bij het behouden en verkrijgen van een goede werk-privé balans.

Partijen zullen zich gaan verdiepen in de toepassing van calamiteiten – en kortdurend verlof binnen NXP bij rooster en niet-rooster gebonden medewerkers en daar waar nodig zullen we aanvullende afspraken maken.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Elke medewerker krijgt de mogelijkheid om eenmaal per drie jaar een loopbaanscan te laten uitvoeren ten einde meer inzicht te krijgen in zijn/haar persoonlijke inzetbaarheid. Het bestaande employabilitybudget zal worden gepromoot.

### **Garantie banen:**

Partijen zullen gedurende de looptijd de mogelijkheden voor uitbreiding van het aantal Garantiebanen onderzoeken en trachten te bevorderen.

### **Overige punten:**

#### **Geboorteverlof voor partners:**

Vanaf 1 januari 2019 volgt NXP de wetgeving, hetgeen inhoudt dat er een recht op kraam/geboorteverlof geldt met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.

#### **(Studie) afspraken tijdens de looptijd van deze CAO: Werkdruk en Werkbeleving**

Er zal een onderzoek gaan plaatsvinden naar de werkdruk en werkbeleving.

#### **Carriewendingen:**

Gedurende de looptijd van deze CAO zal een studie worden uitgevoerd naar de mogelijkheden van carriewendingen.

## **Sociaal Plan 2019-2020 (looptijd 1 januari 2019 – 30 juni 2021)**

### **Vergoeding:**

Berekeningsystematiek van de beëindigingsvergoeding (art 9 Sociaal Plan 2015-2018) blijft ongewijzigd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

### **Maximering**

Bij een schriftelijke aanzegging vanaf 1 juli 2019 geldt de volgende maximering in aanvulling op de bestaande maximering in art 9.4:

De beëindigingsvergoeding wordt gemaximeerd op Euro 250.000,- bruto. Indien de beëindigingsvergoeding hoger is dan Euro 250.000,- bruto én de som van 2 jaarsalarissen eveneens hoger is dan Euro 250.000,- bruto, wordt de beëindigingsvergoeding niet gemaximeerd op Euro 250.000,- bruto. In dat geval zal de beëindigingsvergoeding echter nooit meer bedragen dan de som van 2 jaarsalarissen.

Daarnaast is afgesproken dat voor wat betreft het begrip WW in artikel 9.4 van het Sociaal Plan eveneens is inbegrepen de uitkeringen van de Stichting PAWW, indien en voor zover van toepassing.

### **Sociaal Plan en G7's**

Uit het bovenstaande blijkt al dat de nieuwe cao niet meer van toepassing is op de huidige G7's. Dat betekent dat ook het Sociaal Plan niet meer op hen van toepassing is. Om echter te zorgen voor een zachte landing, zal NXP - in het geval dat een G7 wegens reorganisatie zijn baan verliest- gedurende een overgangperiode van 2 jaar (ingående op 1 januari 2019) een ontslagvergoeding toekennen die op dezelfde wijze is berekend als de beëindigingsvergoeding conform het SP.

Aldus overeengekomen te Nijmegen op 17 januari 2019

**NXP Semiconductors Netherlands B.V.**

**FNV Metaal**

**CNV Vakmensen**

**De Unie**

**VHP2**