

Onderhandelingsresultaat cao I, cao HP en de pensioen-cao

Werkgevers verenigd in de Nederlandse Zuivelorganisatie (NZO) en de vakbonden FNV Voedingsindustrie, CNV Vakmensen en De Unie (verder te noemen partijen) hebben op 8 juli 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt voor cao I, cao HP en de pensioen-cao. De vakbonden leggen het onderhandelingsresultaat positief voor aan hun leden. Als de leden instemmen met het onderhandelingsresultaat wordt de nieuwe cao van kracht en worden de gemaakte afspraken uitgevoerd.

Onderhandelingsresultaat cao I en cao HP

1. Looptijd

De cao's I en HP hebben een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Loonparagraaf

Cao I: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd met 2,5% per 1 juli 2021. Per 1 januari 2022 worden de salarisschalen en individuele salarissen verhoogd met 2,5% en is additioneel een verhoging van 0,5% afgesproken. Over de specifieke invulling van deze 0,5% gaan partijen nog in overleg. De kijkrichting van partijen is een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5%.

Cao HP: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau conform artikel 4 lid 3.

Heeft de onderneming hiervoor geen regeling dan geldt het volgende:

- per 1 juli 2021 wordende salarisschalen en individuele salarissen met 2,5% verhoogd
- per 1 januari 2022 worden de salarisschalen en individuele salarissen met 2,5% verhoogd
- per 1 januari 2022 is additioneel een verhoging van 0,5% afgesproken. Over de specifieke invulling van deze 0,5% gaan partijen nog in overleg. De kijkrichting van partijen is een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5%.

Als partijen dit in de toekomst overeenkomen kunnen werknemers de additionele 0,5% gebruiken voor een eventueel nader door partijen af te spreken verhoging van de werknemersbijdrage in de pensioenregeling van BPZ.

Cao I: fulltime werknemers vallend onder de werkingssfeer van cao I ontvangen een eenmalige bruto uitkering van €500 als zij in dienst zijn op 1 januari 2021 én nog steeds in dienst zijn op 1 juli 2021. Parttime werknemers en werknemers die later in dienst zijn gekomen dan 1 januari 2021 ontvangen deze bruto uitkering naar rato. De eenmalige uitkering werkt niet door naar alle andere salariscomponenten zoals de vakantietoelage etc.

Cao HP: de eenmalige bruto uitkering van €500 zoals verwoord bij cao I geldt ook voor werknemers vallend onder de cao HP als de onderneming waar deze cao geldt geen eigen regeling heeft zoals verwoord in artikel 4 lid 3.

De structurele verhoging en de eenmalige uitkering worden zo spoedig mogelijk uitbetaald.

Uitzendkrachten: de structurele verhoging per 1 juli 2021 én per 1 januari 2022 geldt ook voor uitzendkrachten inclusief terugwerkende kracht. Uitzendkrachten die op 1 juli 2021 nog werkzaam zijn krijgen tevens de eenmalige uitkering onder dezelfde condities zoals hierboven genoemd. Deze afspraak voor uitzendkrachten geldt specifiek voor dit afgesloten onderhandelingsresultaat.

3. Implementatie advies thema Tijd

Partijen zijn met de totstandkoming van cao 2018-2020 een paritaire werkgroep gestart om nader onderzoek te doen naar de tijd gerelateerde bepalingen in de cao. De werkgroep heeft in 2020 een

vervolgopdracht van partijen gekregen om deze adviezen en voorstellen verder te verkennen en te verdiepen. Het advies van de werkgroep heeft geleid tot de volgende afspraken:

- Vanaf 1 januari 2022 vervalt tijdloon en wordt in de cao-tekst een definitie van “uurloon bij afwezigheid” opgenomen waarin vaste loonelementen worden doorbetaald bij afwezigheid.
- Vanaf 1 januari 2022 geldt voor de feestdagtoeslag een toeslagpercentage van 150% en een zone van 24 uur, lopend van 00.00 – 24.00 op de betreffende feestdag.
- Vanaf 1 januari 2022 geldt een overwerktoeslag van 50% per overwerkuur.
- Vanaf 1 januari 2022 geldt een extra opkomstvergoeding van 100% op maandag t/m vrijdag en van 250% voor zaterdag en zondag.
- Werknemers die ziek zijn op 31 december 2021 en nog steeds ziek zijn in 2022 behouden de waarde van het tijdloon op 31 december 2021 voor de doorbetaling bij ziekte, tot het moment dat zij hersteld zijn.

Partijen werken bovenstaande afspraken uit in een cao-tekst die vanaf 2022 van toepassing zal zijn. Partijen evalueren de afspraak en de uitwerking daarvan begin 2023.

4. Betaalde pauze uitzendkrachten

In het principeakkoord 2018-2020 hebben partijen een afspraak gemaakt over de doorbetaalde pauze in alle diensten wanneer een werknemer 44 nachten of meer op jaarbasis werkt. Deze afspraak geldt ook voor uitzendkrachten. In de cao-tekst wordt deze concrete afspraak nader uitgewerkt.

5. Bedrijfs-AOW / RVU-vrijstelling

Partijen hebben kennisgenomen van de tijdelijke regeling voor de RVU vrijstelling uit het pensioenakkoord. Partijen hebben afgesproken om deze regeling nader te verkennen. Partijen starten in het najaar van 2021 met een verkenning naar de groep werknemers die aantoonbaar meer dan 45 dienstjaren heeft. In 2022 zullen partijen de mogelijkheden voor werknemers in de categorie “zware beroepen” verkennen.

6. Studieafspraken

Partijen spreken af dat in de looptijd van de cao twee studieafspraken van start gaan:

- 1. Tijdgerelateerde onderwerpen:** een paritaire werkgroep start in het najaar van 2021 met een verkenning en analyse van de volgende onderwerpen:
 - Samenloop feestdagen met roostervrije dagen
 - Wisseling van diensten in een rooster
 - Consignatie: vergoedingssystematiek, (telefonische) consignatie en slaapuren
 - Overdrachtstijd
 - Verduidelijking volcontinurooster

De werkgroep brengt in een periodiek overleg in het voorjaar van 2022 op basis van de verkenning en analyse een advies uit aan cao partijen. Vervolgens bepalen partijen op basis van het advies welke aanvullende opdracht voor de werkgroep volgt in 2022.

- 2. Beloningsbeleid/loongebouw:** een paritaire werkgroep start in het najaar van 2021 met een onderzoek/inventarisatie van de volgende onderwerpen:
 - Cao loongebouw zuivel
 - Beloning jongeren < 21 jaar + BBL
 - Beoordelingsafhankelijk belonen en waarderen waarbij actuele ontwikkelingen in het beloningsbeleid in de BV NL worden betrokken.

De werkgroep brengt in een periodiek overleg in het voorjaar van 2022 op basis van het onderzoek een advies uit aan cao-partijen. Vervolgens bepalen partijen op basis van dit advies of een aanvullende opdracht voor de werkgroep volgt in 2022.

7. Redactionele aanpassingen cao-tekst

Partijen zijn de volgende aanpassingen in de cao-tekst overeengekomen:

- In de cao-tekst wordt opgenomen dat een werkgever in de arbeidsovereenkomst verwoordt of deze voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan. Tevens wordt in de cao-tekst opgenomen dat in de arbeidsovereenkomst of op de salarisstrook opgenomen moet zijn of er sprake is van een oproepovereenkomst.
- Een verduidelijking in de cao-tekst bij de 58+ regeling (artikel 11.A in cao I) welk loon er feitelijk wordt doorbetaald bij arbeidsongeschiktheid. Tevens in de cao-tekst bij de 61+ regeling (artikel 11. B in cao I) opnemen dat de arbeidsduur feitelijk niet verkort wordt door de inzet van 61+ uren.
- In de cao-tekst bij de 58+ en 61+ regeling (artikel 11 A. en 11 B in cao I) tevens opnemen dat de norm voor het inzetten van deze regelingen is om minder belastend of korter te werken en daarmee in het uitroosteren van diensten evenredigheid toe te passen van zowel de diverse diensten, de wekdagen als evenredig over de tijd. Daarbij nemen partijen op dat het is toegestaan om van deze evenredigheid af te wijken als hierover tussen werkgever/leidinggevende en individuele werknemer andere afspraken worden gemaakt.
- Artikel 11 D DI-budget wordt aangepast. De tekst uit bijlage II wordt opgenomen in artikel 11 D en tevens worden de afspraken voor implementatie fase 1B van het DI-budget in de cao-tekst opgenomen.

8. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

9. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.

10. Financiële verslaglegging

Wanneer de gemaakte afspraken in dit akkoord in het kader van de financiële verslaglegging (IFRS, IAS19R, RJ) leiden tot de verplichting om een voorziening te treffen zullen partijen zo snel mogelijk met elkaar in overleg treden over zodanige wijziging van hun afspraken – binnen de in dit akkoord overeengekomen financiële kaders - dat geen sprake is van een verplichting om een voorziening te treffen.

Aldus vastgesteld op 8 juli 2021.

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

M. Zweers

Vakorganisaties

FNV

R. Vos

CNV Vakmensen

H. Jongsmā

De Unie

J.J. Kapteijn

Onderhandelingsresultaat pensioen-cao

De ondergetekenden:

1. Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO), gevestigd te Zoetermeer, namens de Werkgevers als omschreven in de COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2015 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

als partij aan werkgeverszijde en

2. de vakorganisaties:
 - FNV, gevestigd te Utrecht
 - CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
 - De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partij aan werknemerszijde

de partijen onder 1 en 2, hierna gezamenlijk te noemen "partijen"

overwegende

- dat de cao inzake pensioenen 2015 voor de Zuivelindustrie (hierna: 'pensioen-cao') per 31 december 2020 is geëxpireerd,
- dat partijen in de pensioen-cao hebben afgesproken na afloop van het derde kwartaal van 2020 met elkaar in overleg te treden over een nieuwe pensioen-cao met een looptijd van maximaal vijf jaar,
- dat partijen in de afgelopen maanden overleg hebben gevoerd over de inhoud van de pensioenregeling en de in de pensioen-cao opgenomen overgangsregelingen,
- dat in de nabije toekomst nieuwe wet- en regelgeving inzake het Nederlandse pensioenstelsel wordt voorzien
- dat partijen de uitgangspunten van de pensioenovereenkomst zoals die is verwoord in de geëxpireerde pensioen-cao voor de komende jaren zoveel als mogelijk wensen voort te zetten, doch niettemin daar een aantal aanpassingen in willen doorvoeren

7. De pensioenafspraken in dit akkoord kunnen door elk van de partijen worden ontbonden als:
- de pensioenregeling in BPZ in het kader van de financiële verslaglegging (IFRS, IAS19R) niet kwalificeert als 'Defined Contribution'-pensioenregeling. Wanneer de pensioenregeling niet meer zou kwalificeren als een 'Defined Contribution'-pensioenregeling zullen partijen zo snel mogelijk met elkaar in overleg treden over zodanige wijziging van hun pensioenafspraken – binnen de in dit akkoord overeengekomen financiële kaders - dat wél wordt voldaan aan het principiële uitgangspunt van een 'Defined Contribution'-pensioenregeling.
 - cao-partijen bij de reguliere arbeidsvoorwaarden cao niet tot overeenstemming komen over een nieuwe arbeidsvoorwaarden cao voor het jaar 2021.

Aldus vastgesteld op 8 juli 2021.

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

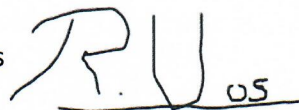
M. Zweers



Vakorganisaties


FNV

R. Vos



CNV Vakmensen

H. Jongsmā



De Unie

J.J. Kapteijn



hebben afspraken gemaakt om de pensioenovereenkomst zoals die is verwoord in de geëxpireerde pensioen-cao voort te zetten, met inachtneming van de volgende aanpassingen:

1. Voor de periode 2021 t/m 2025 blijft de collectief gemiddelde aan BPZ verschuldigde premie 17,1% van de pensioengevende loonsom. Met ingang van 1 januari 2026 stijgt de premie in BPZ met 3% van de pensioengevende loonsom, waarvan 2% voor rekening van de Werkgevers en 1% voor rekening van de werknemers. De werkgeversbijdrage wordt hiermee 16,8% en de werknemersbijdrage 3,3%.
 - a. Uitgangspunt is dat de additionele premie gelijk over alle werknemers wordt verdeeld (leeftijdsonafhankelijk). Bij de beoordeling of sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige BPZ-regeling (17,1% premie) naar het nieuwe stelsel (inclusief 'flat rate') worden de pensioenresultaten van de nieuwe regeling (inclusief eventuele aangepaste beleggingsbeleid) met 20,1% premie beschouwd.
 - b. Of er sprake is van een evenwichtige transitie, is primair ter beoordeling van de sociale partners. Het transitiekader normeert het transitieproces en biedt sociale partners, werkgevers en pensioenuitvoerders handvatten om de transitie zorgvuldig en evenwichtig uit te voeren. Als een evenwichtige transitie van de huidige BPZ-regeling (17,1% premie) naar het nieuwe stelsel (inclusief 'flat rate') conform de maatstaven van het dan geldende transitiekader - na aanwending van de beschikbare financieringsbronnen aangevuld met een aanwending van de hierboven genoemde additionele premie - naar inzicht van Sociale Partners of een van de Sociale Partners niet mogelijk blijkt, treden partijen met elkaar in overleg om de hoogte van de eventuele meerkosten te bepalen en de wijze te bepalen waarop deze eventuele meerkosten van een evenwichtige transitie dan dienen te worden gefinancierd.
2. De indexatie voor werknemers in dienst vóór 1-1-2015 als bedoeld in artikel 2 van bijlage 2 van de pensioen-cao blijft gehandhaafd voor een periode van 15 jaar (2021 t/m 2035) en wordt met ingang van 1 januari 2021 verlaagd van 1,75% naar 1,25%. Partijen spreken hierbij af dat wanneer de uitvoerbaarheid van de indexatie gedurende de periode van 15 jaar in het gedrang lijkt te komen, tijdig overleg zal worden gevoerd over een alternatieve invulling.
3. Vanaf 1 juli 2020 kan de werknemer die partner is van een vrouw die bevallen is, aanvullend geboorteverlof opnemen. Dat is geregeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). Per 1 januari 2022 (of zoveel eerder dan wel later als uitvoerbaar) zal de periode van (aanvullend) geboorteverlof ook pensioengevend zijn.
4. De pensioen-cao wordt zodanig aangepast dat een gemoedsbezwaarde - onder nader te stellen voorwaarden - kan afzien van deelname aan de pensioenregeling. De mogelijkheid om af te zien van deelname dient enkel te worden beperkt tot de beoogde situatie. Wanneer een gemoedsbezwaarde afziet van deelname aan de pensioenregeling wordt aan de gemoedsbezwaarde de werkgeversbijdrage (collectief gemiddeld en uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag) als salaris beschikbaar gesteld.
5. Vanaf Q3 2021 start een werkgroep (met vertegenwoordiging vanuit werkgevers, werknemers en pensioenfonds) in opdracht van sociale partners met het voorbereiden van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ('contractkeuze', invulling nabestaandenpensioen etc.), o.b.v. de in dit akkoord gemaakte afspraken.
6. De duur van de nieuwe pensioen-cao is vijf jaar.