



## Resultaat Kiwa cao

Dit resultaat omvat de volgende onderwerpen:

- A. Looptijd en loonsverhoging;
- B. Verhoging vergoedingen;
- C. Aanvulling salaris gedurende periode aanvullend geboorteverlof;
- D. Variabele beloning en winstafhankelijke uitkering;
- E. Beoordeling en beloning
- F. Duurzame inzetbaarheid;
- G. Tekstuele aanpassingen cao en overige afspraken

- a. Vakbondscontributie

- b. Werkingssfeer cao

### A. Looptijd en loonsverhoging

De cao gaat in per 1 januari 2022 en loopt tot 1 februari 2023 (13 maanden). Per 1 januari 2022 worden de salarissen en de salarisschalen in de loontabel structureel verhoogd met 2,5%. De loonsverhoging is pensioengevend.

Per 1 januari 2023: een eenmalige uitkering van € 350 bruto (ter compensatie voor inflatie 2022) voor medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn (voor medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 40 uur: naar rato) Deze éénmalige uitkering maakt geen deel uit van de arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen 2023. Artikel 4.3 en bijlage 1 cao Kiwa zal aangepast worden n.a.v. bovengenoemde loonsverhoging.

### B. Verhoging vergoedingen

Een aantal vergoedingen zullen met ingang van de nieuwe cao worden verhoogd:

- a. Consignatievergoeding / vergoeding bereikbaarheidsdienst (Kiwa cao artikel 4.14) Het bedrag dat een werknemer per dienstweek ontvangt wordt verhoogd van € 92 naar € 100. Het bedrag dat een werknemer ontvangt per feestdag wordt verhoogd van € 29 naar € 35.

- b. Mobiliteitsvergoeding woon-werkverkeer (Kiwa cao artikel 5.4 lid 4 ) De maximale afstand woon-werkverkeer voor het bereken van de mobiliteitsvergoeding wordt verhoogd van 22 km naar 40 km enkele reis.

- c. Zorgverzekering (Kiwa cao artikel 5.6 lid 2) Het bedrag dat de werknemer ontvangt als bijdrage in de kosten van de zorgverzekering wordt verhoogd van € 270 bruto per jaar naar € 280 bruto per jaar.

### **C. Aanvulling salaris gedurende periode aanvullend geboorteverlof**

Kiwa zal gedurende de periode dat een medewerker gebruik maakt van het wettelijke recht op aanvullend geboorteverlof (5 keer de individuele arbeidsduur per week), de door de medewerker ontvangen uitkering van het UWV (70% van het maximum dagloon) aanvullen tot 90% van het voor de medewerker geldende salaris.

### **D. Variabele beloning en winstdeling**

De variabele beloning en de winstafhankelijk uitkering worden onafhankelijk van de functie / indeling in een salarisschaal, met uitzondering van management en sales. Voor management en sales geldt vanaf schaal 10 de variabele beloningsregeling. De overige medewerkers hebben de keus om deel te nemen aan de variabele beloning of de winstdelingsregeling. Indien de medewerker kiest voor de variabele beloningsregeling worden persoonlijke doelen afgesproken en vastgelegd. Bij deelname aan de variabele beloningsregeling vervalt het recht op de eindejaarsuitkering. Medewerkers die deelnemen aan de winstdelingsregeling hebben recht op de eindejaarsuitkering van 2%. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van het keuzebudget.

### **E. Beoordeling en beloning**

In het onderdeel 'Studie en protocolafspraken' van de cao Kiwa wordt de volgende tekst opgenomen:

De ontwikkeling van medewerkers is van groot belang en Kiwa wil daarom de groei van medewerkers in hun functie passend belonen. De huidige beoordelings- en beloningsregeling heeft enerzijds meer flexibiliteit op individueel niveau nodig en anderzijds meer uniformiteit in de toepassing van het beloningsbeleid binnen de organisatie van Kiwa. Het doel is het verband tussen groei van de medewerker en de toegekende loonsverhoging in een nieuwe systematiek duidelijker tot uitdrukking te laten komen waardoor groei van de medewerker gestimuleerd wordt en de belonende waarde van de loonsverhoging voor de medewerker vergroot wordt. 2022 geldt als jaar om dit als Cao-partijen verder te onderzoeken, intern overleg over te voeren en vorm te geven. De uitkomsten van deze studieafpraak kunnen worden meegenomen bij de onderhandelingen voor de cao 2023.

### **F. Duurzame inzetbaarheid**

Tijdelijke fiscale RVU-vrijstelling Nieuw Artikel 5.7 cao Kiwa "Duurzame inzetbaarheid – tijdelijke fiscale RVU vrijstelling" toevoegen:

Kiwa zal zich blijven inzetten voor duurzame inzetbaarheid voor alle werknemers om te zorgen dat zoveel mogelijk goed inzetbare medewerkers voor het bedrijf behouden blijven en gezond tot hun AOWgerechtigde leeftijd kunnen blijven werken. In het geval dat het aannemelijk is dat een medewerker niet gezond werkend zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd kan bereiken, kan een werkgever met de medewerker een maatwerkoplossing overeenkomen voor een vervroegde uittreding. Het gebruikmaken van de tijdelijke fiscale faciliteit met betrekking tot de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete (2021 tot 2026) en het vervroegd laten ingaan van het pensioen is daarbij een mogelijkheid om deze maatwerkoplossing vorm te geven. Naast de voorwaarden en criteria zoals opgenomen in het wetsvoorstel vrijstelling RVU-boete zijn de volgende aanvullende voorwaarden afgesproken:

- Gebruik van de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete is alleen aan de orde wanneer er, naar de mening van de leidinggevende en medewerker, sprake is van een situatie, waarin de medewerker

overvallen is door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat is gezond de AOW-leeftijd te bereiken;

- Zowel Kiwa als de medewerker moeten instemmen met de individuele afspraak die gebaseerd is op de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete (dubbele vrijwilligheid en overeenstemming).

### **Verlofsparen**

In het onderdeel 'Studie en protocolafspraken' van de cao Kiwa wordt de volgende tekst opgenomen:

Het sparen van verlof is opgenomen in artikel 3.14 cao Kiwa en in de Regeling Verlofsparen. Het sparen van verlof kan medewerkers de mogelijkheid geven om tijdens of aan het einde van de loopbaan een langere periode vrij te nemen. Kiwa en de vakbonden benadrukken ook het belang om tijdens de loopbaan regelmatig kortere en/of langere periodes vrij te nemen.. Wettelijke vervaltermijnen voor bovenwettelijk verlof zijn conform de Regeling Verlofsparen (cao artikel 3.14 lid 4) niet van toepassing zolang het maximum spaarsaldo nog niet bereikt is. In het geval de bestaande mogelijkheid om verlof te sparen voor een medewerker onvoldoende is, kan de medewerker met de werkgever in overleg gaan om een maatwerkregeling te treffen waarbij het in de cao opgenomen maximum spaarsaldo overschreden kan worden. De werkgever zal de vakbonden informeren over het aantal en de aard van de ontvangen verzoeken voor een maatwerkoplossing.

### **G. Tekstuele aanpassingen cao en overige afspraken**

Op een aantal punten is de tekst van de cao niet helemaal juist of actueel is. In de tekst van de nieuwe cao zal dit worden aangepast.

- Huidige 'Studie en protocolafspraken' teksten verwijderen met uitzondering van het onderdeel vakbondscontributie
- Verlofsparen (artikel 3.14 lid 1): toevoegen bron "tijd voor tijd" vanuit overuren
- Bijlage 2 (levensloopregeling) wordt in zijn geheel verwijderd.
- Bijlage 3 (Disciplinaire maatregelen) wordt bijlage 2.

### **Vakbondscontributie**

In het onderdeel 'Studie en protocolafspraken' van de cao Kiwa handhaven we de volgende tekst:

Voor zowel Kiwa als de vakbonden is een goede vertegenwoordiging bij de totstandkoming van caoafspraken van belang. Om het lidmaatschap van medewerkers bij de vakbonden te stimuleren zal Kiwa de vakbonden ondersteunen door medewerkers die in 2021 geen vakbonds lid waren en die gedurende de looptijd van de cao lid van de vakbond worden een eenmalige werkgeversbijdrage te geven van € 100 netto.

### **Werkingsfeer cao**

In het onderdeel 'Studie en protocolafspraken' van de cao Kiwa wordt de volgende tekst opgenomen:

Vakbonden hebben aangegeven te willen overleggen over verruiming van de werkingsfeer van de Kiwa cao. Kiwa is van mening dat de voordelen niet opwegen tegen de nadelen, naast het feit dat er de nodige praktische bezwaren zijn. Kiwa en de vakbonden zullen tijdens de komende cao-periode inventariseren wat de voor- en nadelen, mogelijkheden en belemmeringen zijn.