

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO ARCADIS 2019 – 2021

Tussen

- **Arcadis Nederland BV (handelend namens de diverse in de cao van Arcadis aangegeven werkgevers binnen Arcadis)**

en

- **FNV,**
- **CNV Vakmensen.nl en**
- **De Unie**

is de cao 2019-2021 besproken.

In dit overleg is het volgende onderhandelingsresultaat bereikt over het verlengen van de cao voor een periode van 24 maanden tot 1 april 2021, met in achtneming van de hierna genoemde wijzigingen/toevoegingen.

1. Looptijd van de cao

De overeengekomen looptijd van de cao is 2 jaar (1 april 2019 tot 1 april 2021).

2. Collectief pakket 5%

Afgesproken is om gedurende de looptijd van de cao het in 2015 overeengekomen normeringskader niet toe te passen. In totaal is een collectief pakket van 5% overeengekomen.

a. Structurele verhoging

Voor 2019 is de afspraak als volgt.

Per 1 mei 2019 is er een verhoging van alle salarissen en salarisschalen met 1,50% afgesproken. Per 1 december 2019 volgt een verhoging van 0,75% van alle salarissen en salarisschalen.

Alleen die medewerkers, die in de betreffende maanden (resp. mei en december 2019) in dienst zijn, komen in aanmerking voor de verhoging.

Voor 2020 is de volgende afspraak gemaakt.

Per 1 mei 2020 is er een verhoging van alle salarissen en salarisschalen met 1,50% afgesproken. Per 1 december 2020 volgt een verhoging van 0,80% van alle salarissen en salarisschalen.

Ook voor de afspraken in 2020 geldt: alleen de medewerkers, die in de betreffende maanden (resp. mei en december 2020) in dienst zijn, komen in aanmerking voor de verhoging.

b. Pensioenbijdrage werkgever

Per 1 januari 2020 zal in één keer de extra bijdrage van 0,45% ten behoeve van de financiering van de pensioenregeling 2020-2022 vanuit de werkgever worden gedaan, om het opbouwpercentage van de pensioenregeling van Arcadis op het niveau van de huidige pensioenregeling te houden (zie ook punt 4).

3. Performance Management matrix

De bedrijfseconomische situatie van Arcadis staat los van de Performance Management matrix. Dus ook als Arcadis verlies lijdt moeten de percentages worden uitbetaald. Dit is de reden dat differentiatie bestaat in een minimaal te geven individuele verhoging en een maximale verhoging. Uitgangspunten hierbij zijn ook hoe jonger (en dus lager in de schaal) hoe hoger het groeipercentage, en "Pay for Performance".

Ook bij een RSP boven 100% wordt, indien een mate van ontwikkeling aangetoond en/of de gestelde doelen zijn gerealiseerd, een individuele verhoging van 0-2% toegekend, bij voldoende of goed functioneren. Bij uitstekend of excellent functioneren zijn deze percentages conform de tabel hoger. Het is aan de leidinggevenden hierbinnen te differentiëren, de uitgangspunten in acht nemend.

4. Pensioenregeling 2020-2022 Pensioenkring Arcadis

Voor de periode van 1 januari 2020 t/m 31 december 2022 (3 jaar) is een nieuwe pensioenregeling overeengekomen. Uitgangspunt hierbij was om zoveel mogelijk de huidige regeling te willen voortzetten, met name het geambieerde opbouwpercentage van 1,70%.

Om dit te bereiken is overeengekomen om de benodigde pensioenpremie te verhogen met 0,60% over het bruto salaris, die (conform de bestaande verdeling) voor 75% wordt opgebracht door de werkgever en voor 25% door de werknemer.

De ingangsdatum van deze verhoging is 1 januari 2020. Voor de werkgever betekent dit een verhoging van de loonkosten met 0,45% per 1 januari 2020. Voor de medewerker betekent dit een verhoging van de eigen bijdrage van 0,15%

In onderstaande tabel worden de afspraken voor de nieuwe regeling weergegeven. Tevens wordt een vergelijking gemaakt met de regeling 2015-2019.

| | Regeling 2015-2019 | Regeling 2020-2022 |
|----------------------------|---|---|
| Pensioenleeftijd | 68 jaar (vervroegen mag) | 68 jaar (vervroegen mag) |
| Opbouw levenslang pensioen | Ambitie 1,70% per jaar | Ambitie 1,70% per jaar |
| Opbouw partnerpensioen | 70% van haalbaar levenslang ouderdompensioen | 70% van haalbaar levenslang pensioen |
| Premiethodiek | Gedempte kostendekkende premie obv rentemiddeling. | Gedempte kostendekkende premie obv verwacht rendement. |
| Pensioengevend salaris | 12 maal het op 1 januari geldende maandsalaris vermeerderd met 8% Vakantiebijslag | 12 maal het op 1 januari geldende maandsalaris vermeerderd met 8% Vakantiebijslag |
| Maximale opbouw | Tot fiscaal maximum (2019 EUR107.593) | Tot fiscaal maximum (2020: nog niet bekend) |
| Franchise | 10/7 maal AOW-bedrag gehuwde. Jaarlijks vast te stellen. | 10/7 maal AOW-bedrag gehuwde. Jaarlijks vast te stellen. |
| Indexatie-ambitie | CPI | CPI |
| Premie | Werkgever: 20,2% v.d. salarissom Werknemer 2019: 6,58% v.d. pensioengrondslag | Werkgever: 20,65% v.d. salarissom Werknemer 2020: 6,73% v.d. pensioengrondslag |

Met de vaststelling van deze nieuwe pensioenregeling wordt een nieuwe pensioenovereenkomst opgesteld. Deze zal separaat worden voorgelegd met het verzoek te ondertekenen.

5. Duurzame Inzetbaarheid - Studieopdracht

Naar aanleiding van de in 2018 geïntroduceerde paritaire werkgroep van werkgever, vakbonden en een afvaardiging van de COR is geconcludeerd dat een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget haalbaar is voor Arcadis. Dit zal worden vormgegeven als een budget op basis van punten.

Tot einde 2019 heeft een werkgroep, bestaande uit een afvaardiging van de COR, kaderleden van de vakbonden en medewerkers van Arcadis, de opdracht om dit Duurzaam Inzetbaarheidsbudget te operationaliseren, zodat dit per januari 2020 kan worden geïmplementeerd.

In ieder geval zal een financiële scan onderdeel uitmaken van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget. Hiertoe zal op eenzelfde wijze als voorheen de loopbaanscan een uitvraag worden gedaan in de markt, en zal minimaal 1 aanbieder geselecteerd worden, die gerelateerd is aan een vakbond.

Arcadis zal met 3 organisaties een contract sluiten voor een financiële scan, zodat de medewerker een keuze heeft.

6. Loopbaanscan

De loopbaanscan is in 2019 geëvalueerd. Naar aanleiding van deze evaluatie is de conclusie getrokken dat de loopbaanscan in 2019 zal worden gecontinueerd. Het ligt in de bedoeling dat in 2020 de loopbaanscan onderdeel zal gaan uitmaken van het duurzaam inzetbaarheidsbudget.

7. Bruto uurloon / Waarde van 1 dag - Studieopdracht

De berekening van de waarde van 1 dag in artikel 54 van de cao is verouderd. Ook de berekening van het bruto uurloon in de cao is volgens de vakbonden niet geheel conform wat in Nederland gangbaar is. Partijen hebben besloten om hier, via een gezamenlijke studieopdracht, uiterlijk einde 2019 overeenstemming over te hebben bereikt, zodat met ingang van het kalenderjaar 2020 de nieuwe berekeningswijzen kunnen worden geïmplementeerd.

8. Werkgeversbijdrage vakbond

Conform art. 56, lid 3 van de Cao 2018-2019, zal Arcadis het genoemde bedrag in de zogenaamde AWWN-regeling per medewerker blijven bijdragen.

9. Verdere procedure:

Voor de verdere procedure zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties met een positief advies ter stemming voorgelegd. Na raadpleging van de leden zullen de vakbonden het resultaat terugkoppelen.
- Arcadis zal de nieuwe cao-teksten zo spoedig mogelijk aanpassen, in overleg met FNV, en aan de vakorganisaties ter goedkeuring voorleggen
- Vervolgens zal Arcadis – na goedkeuring - zorgdragen voor het publiceren van de nieuwe cao-tekst.

Aldus overeengekomen te Amersfoort, 24 april 2019:

Namens de werknemers:

FNV: Armine Kowsari

CNV Vakmensen.nl: Robert Wonnink

De Unie: John Kapteijn

De werkgever:

Arcadis Nederland B.V.: Marcel Stultiens, Cécile Cluitmans, Frans Hofstede, Yolande Honig