

PRINCIPE AKKOORD KEMA CAO 2022-2023

Op 14 februari 2023 hebben de partijen

FNV, vertegenwoordigd door Bernard van Iren en Paulina Matuszczyk en kaderleden Harry Arnoldus en Richard Roelofs,

CVN, vertegenwoordigd door Jan Harmsen

KEMA B.V., vertegenwoordigd door Thijs de Waard en Alex van de Hel

een principe akkoord gesloten voor een CAO 2022-2023, dat positief aan de leden wordt voorgelegd, met de volgende afspraken:

Looptijd

1. Ingangsdatum 1 september 2022 voor de duur van 12 maanden, te weten tot en met 31 augustus 2023.

Salaris*

2. Iedere medewerker ontvangt een structurele salarisverhoging van € 340,-. Dit betreft een éénmalige afwijking op de gebruikelijke systematiek. De verhoging wordt naar rato van het dienstverband toegekend.
3. De matrix wordt wel gehanteerd voor beoordelingsverhogingen. In relatie met punt 2, wordt het ijkpunt (x-factor) in de matrix vastgesteld gesteld op 0%. De tabel ziet er dan als volgt uit.

		Matrix 2022				
		<80	80-92	92-100	100-108	108-116
Appraisal score	5	3,50%	2,50%	2,00%	1,25%	0,25%
	4	2,50%	2,00%	1,25%	0,50%	0,00%
	3	2,00%	1,25%	0,50%	0,00%	0,00%
	2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

4. De ijsalarissen stijgen met 7,5%.
5. Salarisverhogingen en promoties (gebaseerd op beoordeling over 2021) gaan met terugwerkende kracht in per 1 september 2022.
6. Iedere werknemer van KEMA verdient minimaal € 14,- per uur.

Vitaliteit

7. We starten een pilot voor de 80-90-100 regeling met een looptijd van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024. Hiermee heeft de pilot een nawerking op de huidige CAO. De partijen stellen vooraf de

criteria van de pilot vast en zullen na afloop gezamenlijk toetsen of de pilot voldaan heeft aan die criteria. De pilot voldoet in ieder geval aan de volgende randvoorwaarden:

- a. Medewerkers die in de pilot periode tenminste 4 jaar voor hun AOW-leeftijd zijn, kunnen deelnemen.
 - b. Deelnemers in de pilot, mogen tot hun AOW-leeftijd gebruik maken van de regeling, ook als de regeling na de pilot niet voortgezet wordt.
 - c. Voor fulltimers geldt 32 uur werken, tegen 90% salaris en 100% pensioen opbouw.
8. Voor het jaar 2023 is het mogelijk om fiscaal vriendelijk sportabonnementen uit te ruilen of gebruik te maken van een fietsplan. De bedragen en randvoorwaarden hiervoor worden nader vastgesteld. Gezien de looptijd van deze afspraak heeft deze een nawerking op de huidige CAO.
 9. KEMA BV voert een vitaliteitsstudie uit. De uitkomsten hiervan zullen meegenomen worden in toekomstig overleg.

Thuiswerken

10. De thuiswerkvergoeding wordt per 1-1-2023 verhoogd naar € 3,00 per thuisgewerkte dag. Het deel van de vergoeding dat binnen de wettelijke vrijgestelde belastingruimte valt, zal netto worden uitgekeerd. Voor 2023 is deze vastgesteld op € 2,15 per dag. De rest van de vergoeding is bruto. Dit bedrag staat vast tot en met 2024. Hiermee is er sprake van nawerking van de CAO

Verlof

11. Werknemers kunnen in de nieuwe wettelijke regeling gebruik maken van het eerste jaar betaald ouderschapsverlof. De werknemer krijgt dan 70% van het salaris over de ouderschapsuren verhoed van het UWV. De werkgever vult dit eerste jaar ouderschapsverlof aan tot 100%.

Pensioen

12. Wanneer de nieuwe pensioenwet een feit is, zullen de partijen in overleg met elkaar treden om de gevolgen voor KEMA hiervan te duiden. Indien de nieuwe pensioenwet ruimte geeft tot keuzes, zullen partijen onderling met elkaar in overleg treden over hoe deze keuzes het beste in te vullen zijn.

***Toelichting op salarisverhoging 2022**

Deze CAO is afgesloten over een periode waarin iedereen te maken heeft met meer dan gebruikelijke prijsstijgingen. Vanwege het bijzondere karakter van de huidige tijdgeest kent deze CAO een afwijkende manier van salarisverhoging, namelijk een vast bedrag voor iedereen als basis. Daar bovenop komen de beoordelingsresultaten en de promoties. Dit is geen permanente afwijking van het reguliere systeem van de verhogingsmatrix, maar een éénmalige uitzondering.

Concreet betekent dat er drie elementen zijn die een salarisverhoging bepalen:

1. De x-factor, oftewel het percentage in de salarismatrix met een RSP van 100% en een '3 – op norm' beoordeling. Bij KEMA wordt eigenlijk altijd onderhandeld over de x-factor. In dit geval

Page 3 of 3

zetten we de x-factor op 0. In plaats daarvan komt een vastgestelde verhoging van € 340,- voor iedereen, naar rato van het dienstverband.

2. De beoordelingsverhoging, welke volgens de matrix uitgevoerd zal worden.
3. De verhogingen door promoties, welke ook volgens de standaard systematiek zal worden uitgevoerd.

Per 1 september 2022 heeft iedereen die beoordeeld is over 2021 een voorschot op de uitkomst van de CAO gekregen. Dit betekent dat we een verrekening toepassen tussen de voorschotverhoging en de daadwerkelijke uitkomst van de CAO.

Voor akkoord,

FNV
d.d.

CNV
d.d.

KEMA
31 maart 2023

Bernard van Iren



Jan Harmsen



Thijs de Waard



Paulina Matuszczyk



Alex van de Hel

