

# Onderhandelingsresultaat cao Brocacef 2024 - 2026

Gedurende de afgelopen maanden hebben we intensief overleg gevoerd om tot een nieuwe cao van Brocacef te komen. Brocacef heeft in eerste instantie een eindbod gedaan en dat eindbod is door de meerderheid van de medewerkers afgewezen. We hebben daarom opnieuw cao-overleg gevoerd en op maandag 23 september 2024 hebben we met AVV, CNV en FNV een onderhandelingsresultaat bereikt.

Het onderhandelingsresultaat zal door AVV worden voorgelegd aan alle medewerkers (de schalen A t/m K) van Brocacef die onder de cao Brocacef vallen. Het onderhandelingsresultaat zal door FNV en CNV worden voorgelegd aan de leden. De leden van FNV en CNV krijgen hierover bericht.

## Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden en zal gelden van 1 augustus 2024 tot 1 februari 2026.

## Salarisverhoging

Het salaris en salarisschalen worden gedurende de looptijd verhoogd op de volgende wijze:

- Per 1 augustus 2024 worden de salarissen in de schalen C, D, E, F en G verhoogd met 25 euro bruto
- Per 1 augustus 2024 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 2%
- Per 1 februari 2025 worden de salarissen in de schalen C, D, E, F en G verhoogd met 25 euro bruto
- Per 1 februari 2025 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 2%
- Per 1 augustus 2025 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 1%

Door deze salarisverhoging in procenten en met een absoluut bedrag worden de salarisschalen dichterbij elkaar gebracht. Het RSP niveau wijzigt door deze salarisstijging niet.

## Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) 2025 - 2026

De RAB wordt met ingang van het boekjaar dat start per 1 februari 2025 aangepast op basis van onderstaande tabel en het uitkeringspercentage wordt als volgt vastgesteld:

EBIT (excluding non-operating results)	Uitkeringspercentage
Gelijk aan of hoger dan budget	1%
Gelijk aan of hoger dan 5% boven budget	1,5%
Gelijk aan of hoger dan 15% boven budget	2%

De eerste uitbetaling op basis van de gewijzigde systematiek vindt plaats in 2026.

Uitgangspunt voor de resultaatdoelstelling zal altijd het resultaat zijn van Brocacef Groep NV. De definitie van de resultaatdoelstelling luidt: het gebudgetteerde resultaat voor interest en belasting (EBIT) te verhogen met 1%, exclusief niet gebudgetteerd resultaat uit acquisities en exclusief non-operative result. Indien in het budget rekening is gehouden met uitbetaling van de beloning, zal het resultaat eerst met dit bedrag worden verhoogd als basis voor de EBIT.

Voor nadere uitwerking zie ook de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

### **Persoonlijke toeslagen welvaartsvast (artikel 7 lid 8-b)**

De genoemde leeftijdsgrens van 40 jaar gaat uit de cao. Hierdoor zijn de persoonlijke toeslagen voor alle medewerkers welvaartsvast.

### **Regeling vervroegd Uittreden**

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraak in het pensioenakkoord over de tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding van 2021 tot en met 2025. Werknemers met geboortejaren tussen 1954 en 1961 kunnen gedurende de komende 2 jaar (dus tussen 2024 t/m 2025) gebruik maken van de zgn. bedrijfs-aow.

Samengevat: op basis van geen recht/geen plicht kan een werknemer (met wederzijdse instemming tussen werkgever en werknemer) gebruik maken van de mogelijkheid om maximaal 3 jaar eerder uit dienst te gaan waarbij Brocacef de geïndexeerde AOW betaalt. Voorwaarde is wel dat de werknemer minimaal 10 jaar bij Brocacef heeft gewerkt.

De mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling "bedrijfs-AOW"/RVU eindigt op 31 december 2025. CAO partijen hebben de intentie deze regeling te verlengen als de zogenaamde fiscale regeling voor boetevrije RVU-uitkering wordt verlengd, en verlenging passend is bij afspraken uit het Pensioenakkoord. Zodra daar duidelijkheid over is treden CAO partijen in overleg.

In de komende weken worden nadere werkafspraken hierover gemaakt.

### **Modernisering - werkgroepen**

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao gaan partijen de huidige cao moderniseren. Dit doen we met name om de leesbaarheid van de cao te verbeteren. Ook is de cao in de huidige opzet sterk verouderd en zal daarop moeten worden aangepast. Bij deze modernisering bespreken we welke zaken we potentieel willen en kunnen veranderen. Daarvoor zullen we ons laten adviseren en samen met de partijen spreken over wensen en mogelijkheden. Cao-partijen hebben de intentie om op korte termijn te starten hiermee.

### **Eindejaarsuitkering**

Conform artikel 18-A van de cao komen medewerkers in aanmerking voor de eindejaarsuitkering. In de nieuwe cao per 1 augustus 2024 willen we regelen dat nieuwe medewerkers alleen in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering als de eerste 6 maanden van het dienstverband succesvol zijn doorlopen. Wanneer een medewerker uit dienst gaat binnen die 6 maanden vindt er geen uitbetaling plaats van deze uitkering. Wanneer een medewerker meer dan 6 maanden (heeft) (ge)werkt betalen we de eindejaarsuitkering wel uit.

### **Vakvolwassen loon**

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers bij Brocacef het zogenaamde vakvolwassen loon kunnen verdienen. Daarom willen we de leeftijden die bij de salaristabellen (in bijlage 2) staan uit de cao halen. Dit geldt niet voor de leeftijden die bij de vakantiewerkerstabel staan.

### **Leeftijdsvakantierchten (art 6 lid 8)**

Brocacef zal de staffel ná 64 jaar aanvullen tot de AOW gerechtige leeftijd. De genoemde uren zullen dus ook voor deze leeftijdscategorieën gelden. Dit wordt overigens nu ook al gedaan, dus de cao wordt aangepast aan de praktijk.

### **Aanvullend geboorteverlof voor de partner**

Na de geboorte van een kind, heeft de partner recht op doorbetaald geboorteverlof van een week. Daarna bestaat er nog recht op aanvullend geboorteverlof van 5 weken. Wettelijk ontvangt je hierbij een uitkering van 70% van het dagloon en Brocacef vult dit aan tot 100% van het inkomen.

### **Bijzonder verlof (artikel 11 lid 2-d)**

De ondertrouw zal gelijk worden gesteld aan geregistreerd partnerschap in die zin dat daar ook een dag verlof zal worden toegekend.

### **Veiligheid**

Veiligheid zal nog prominenter aandacht krijgen in onze organisatie en daarmee een strikte zero tolerance op ongewenste omgangsvormen/grensoverschrijdend gedrag. Brocacef zal zich extra gaan inspannen om dit belangrijke thema breed in de organisatie onder de aandacht te blijven brengen.

### **Levensfasevoucher**

Ter voorkoming van iedere onduidelijkheid: deze wordt ongewijzigd voortgezet.

### **Overwerkvergoeding**

Ook hier geldt (ter voorkoming van iedere onduidelijkheid): deze wordt ongewijzigd voortgezet; er komt dus geen meerurenregeling.

### **Werkgeversbijdrageregeling**

Brocacef zal de bijdrage aan de Werkgeversbijdrageregeling continueren.

Maarsssen, 23 september 2024

Brocacef Max Wachter, Arno Lepoutre en Martijn Boot

FNV Corina Hensen

CNV Elise van der Wal

AVV Reinier Sallé

## Bijlage Artikel 18-B Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB)

Werkgever kent een Resultaatafhankelijke beloning (hierna: de RAB).

### **Boekjaar 2024/25**

Voor het boekjaar 2024/2025 is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

<b>Winst na belasting in boekjaar</b>	<b>Uitkeringspercentage</b>
Gelijk aan of hoger dan budget	0,25%
Gelijk aan of hoger dan € 3 miljoen boven budget	0,5%
Gelijk aan of hoger dan € 4 miljoen boven budget	0,75%
Gelijk aan of hoger dan € 5 miljoen boven budget	1%

Voor wat betreft de praktische uitvoering van deze resultaatsafhankelijke beloning geldt het volgende:

1. Uitgangspunt is de nettowinst (excl. bijzondere baten en lasten en goodwill) op de geconsolideerde resultaten (IFRS) van Brocacef Groep NV. Het recht op de uitkering is afhankelijk van het voldoen aan de algemene basisvoorwaarde voor de uitkering en de realisatie van gestelde doelen.
2. De netto-winstdoelstelling en het onder 3. bedoelde uitkeringspercentage wordt met de betrokken vakorganisaties vastgesteld voor het desbetreffende boekjaar. Het behalen van de doelstelling leidt tot een eenmalige uitkering. De uitkering voor de medewerker zal bestaan uit een percentage van 12 maal het bruto maandsalaris (inclusief welvaartsvaste persoonlijke toeslagen) over de periode van februari tot en met januari van het betreffende boekjaar. De uitkering geschiedt aan de medewerker die tenminste 6 maanden van het betreffende budgetjaar in dienst is geweest bij een van de ondernemingen vallende onder de cao Brocacef.
3. Indien de regeling inzake resultaatafhankelijke beloning tot uitkering komt, zal de uitkering tenminste € 100,00 bruto bedragen, ongeacht of er sprake is van een fulltime of parttime dienstverband. Indien niet aan de doelstelling is voldaan, vindt geen uitkering plaats. De uitbetaling van de uitkering vindt plaats binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Groep over het betreffende boekjaar.
4. De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende boekjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijd arbeid, ouderschapsverlof of deelname aan levensloop), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering rekening gehouden worden.
5. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
  - a. In geval van ziekte korter dan twee maanden gedurende het boekjaar, vindt betaling van de uitkering plaats. Bij ziekte langer dan twee maanden, vindt de uitkering plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden. Indien de medewerker als gevolg van de ziekte gedeeltelijk heeft gewerkt, ontvangt hij de beloning naar rato van het gedeelte dat hij gewerkt heeft.

b. De medewerker die voor een andere resultaatafhankelijke beloningsregeling in aanmerking komt kan geen aanspraak maken op de resultaatafhankelijke beloningsregeling vastgelegd in deze cao.

### **2025/26 en daarop volgende boekjaren**

Voor het boekjaar 2025/26 en de daarop volgende jaren is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

<b>Doelstellingen</b>	<b>Uitkeringspercentage</b>
Gelijk of hoger dan budget	1,00%
5% boven budget	1,50%
15% of meer boven budget	2,00%

Voor wat betreft de praktische uitvoering van de resultaatsafhankelijke beloning geldt vanaf het boekjaar dat start per 1 februari 2025 en de daarop volgende boekjaren het volgende:

1. Uitgangspunt voor de resultaatdoelstelling zal altijd het resultaat zijn van Brocacef Groep NV. De definitie van de resultaatdoelstelling luidt: het gebudgetteerde resultaat voor interest en belasting (EBIT) te verhogen met 1%, exclusief niet gebudgetteerd resultaat uit acquisities en exclusief non-operative result. Indien in het budget rekening is gehouden met uitbetaling van de beloning, zal het resultaat eerst met dit bedrag worden verhoogd als basis voor de EBIT.
2. Het behalen van de doelstelling leidt tot een eenmalige uitkering. De uitkering voor de medewerker zal bestaan uit een percentage van 12 maal het bruto maandsalaris (inclusief welvaartsvaste persoonlijke toeslagen) over de periode van februari tot en met januari van het betreffende boekjaar. De uitkering geschiedt aan de medewerker die tenminste 6 maanden van het betreffende budgetjaar in dienst is geweest bij een van de ondernemingen vallende onder de cao Brocacef.
3. Indien niet aan de doelstelling is voldaan, vindt geen uitkering plaats. De uitbetaling van de uitkering vindt plaats binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Groep over het betreffende boekjaar.
4. De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende boekjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijd arbeid, ouderschapsverlof of deelname aan levensloop), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering rekening gehouden worden.
5. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
  - a. In geval van ziekte korter dan twee maanden gedurende het boekjaar, vindt betaling van de uitkering plaats. Bij ziekte langer dan twee maanden, vindt de uitkering plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden. Indien de medewerker als gevolg van de ziekte gedeeltelijk heeft gewerkt, ontvangt hij de beloning naar rato van het gedeelte dat hij gewerkt heeft.
  - b. De medewerker die voor een andere resultaatafhankelijke beloningsregeling in aanmerking komt kan geen aanspraak maken op de resultaatafhankelijke beloningsregeling vastgelegd in deze cao.