

## Resultaat cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie op 13 juni 2024

Op donderdag 13 juni 2024 is tussen NRK-Werkgevers enerzijds en CNV, De Unie en FNV anderzijds overeengekomen om de hierna volgende afspraken voor te leggen aan hun leden met als doel te komen tot een cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.

De afspraken in dit **cao-resultaat** zijn:

### 1) Looptijd

De looptijd van de cao is 15 maanden, van 1 juni 2024 tot 1 september 2025.

### 2) Loon

- a) De salarissen en de salarisschalen worden verhoogd:
  - Met ingang van 1 juni 2024 met 3,0 % structureel.
  - Met ingang van 1 januari 2025 met 2,6 % structureel.

Deze loonstijging wordt als volgt uitgevoerd:

- Bedrijven zullen de eerste loonstijging zo spoedig mogelijk in hun salarisadministratie doorvoeren.
  - Voor de periode van 1 juni 2024 tot de invoering van de loonstijging wordt eenmalig een bruto betaling ter grootte van (ongeveer) 3,0 % gedaan aan werknemers die op het moment van uitkeren in dienst zijn (= 3,0 % \* maandinkomen \* aantal maanden \* 1,08).
  - De nieuwe salaristabel wordt zo spoedig mogelijk na het accorderen van het cao-resultaat gepubliceerd, waarbij de salarisschalen die lager uitvallen dan het WML (wettelijk minimumloon per 1 juli 2025) op het niveau van het WML worden gesteld.
- b) De salaristabel voor het periodeloan (4-wekenloon) zal voortaan rechtstreeks worden afgeleid van de salaristabel voor het maandloon. Om de salarisschalen per periode van 4 weken te berekenen wordt de volgende formule gehanteerd:  $\text{Maandsalaris} * 12 / (13 * 52,18 / 52)$ .

### 3) Pensioen

- a) In 2025 blijft de afspraak over de gemiddelde vaste pensioenpremie in hoofdstuk 9, artikel 3 lid 3 gelijk aan de afspraak in 2024: 31% of minder zolang de gemiddelde vaste pensioenpremie voldoende is voor een fiscaal maximale opbouw ouderdomspensioen van 1,875%.
- b) De dispensatieprocedure voor pensioenen in bijlage 9.B van de cao wordt aangepast zoals besloten in de vergadering van het Bedrijfstakbureau op 7 maart 2024. Het betreft wijzigingen over de aan te leveren documenten waaruit de instemming van werknemers blijkt, over de doorbelasting van kosten van toetsing naar lidbedrijven en de relatie met de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen.
- c) Voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel onder de Wet Toekomst pensioenen met een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2027 zijn op 13 juni 2024 afspraken gemaakt. Deze afspraken staan opgenomen in bijlage A van dit resultaat.

#### 4) Duurzame inzetbaarheid en leeftijdsbepalingen

- a) Sociale partners werken tijdens de looptijd van de cao gezamenlijk aan een voorstel om te komen tot minder belastende ploegenroosters met daarbij passende toeslagen.
- b) In de artikelen 5.6.2 (overwerk), 5.1.7.b (afbouw salaris bij plaatsing in een lagere functiegroep, inclusief hetgeen daarover in bijlage 4.C) en 5.4.4 (afbouw ploegentoeslag op eigen verzoek) wordt de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar gewijzigd in '7 jaar voor de AOW leeftijd'.
- c) In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt, aanvullend op het **Protocol Aanpassing werk en werktijden** (bijlage 13.E van de cao), de volgende regeling in de cao opgenomen:

KRLI-regeling '**Deeltijdwerken met behoud van pensioenopbouw**' (80-80-100)

1. Werknemer heeft recht op 80 % werk, 80% loon en 100 % pensioenopbouw
2. Invulling van het deeltijdrooster gebeurt na overleg - afhankelijk van wat organisatorisch (rooster technisch) en collegiaal mogelijk/wenselijk is
3. Regeling geldt voor werknemers die voldoen aan de definitie van artikel 1.1. lid 2.e van de cao met een fulltime dienstverband.
4. Regeling geldt maximaal 2 jaar voor de AOW-leeftijd.
5. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie is voor rekening van de werkgever, het werknemersdeel is voor rekening van de werknemer.
6. Het deeltijd dienstverband van 80% wordt naar rato toegepast op alle cao-artikelen, met uitzondering van de pensioenopbouw.
7. Werkgever mag positief afwijken van deze regeling en kan daarvoor het protocol **Aanpassen werk en werktijden** (bijlage 13.E in de cao) volgen.
8. Deze regeling gaat in per 1 januari 2025, mits de pensioenuitvoerder hier invulling aan kan geven. Daarbij geldt een invoeringsregeling: werknemers die in de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 hun arbeidsovereenkomst hebben gewijzigd naar een deeltijd-dienstverband van 80% en voldoen aan de overige criteria, mogen (net als fulltimers) voor de resterende periode tot aan AOW-leeftijd ook aanspraak maken op deze regeling **deeltijdwerken met behoud van pensioenopbouw**. In dat geval maken werkgever en werknemer nieuwe deeltijdafspraken.

Het **Protocol Aanpassing werk en werktijden** zal daarop ook worden aangepast.

#### 5) Financiering

- a) De werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen in artikel 1.6 lid 3 bedraagt € 23,00 per werknemer in de cao met als peildatum 1 januari 2024.
- b) De bijdrage aan het Bedrijfstakbureau in artikel 11.2 lid 4 bedraagt 0,03 % van de jaarloonsom met als peildatum 1 januari 2024.
- c) Vanuit het Bedrijfstakbureau wordt tijdens de looptijd van deze cao een bedrag van € 10.000,- beschikbaar gesteld voor het programma '**Plastic Bricks**' van UNICEF. Dit project heeft een bijzondere relatie met de kunststof-, rubber- en lijmindustrie. Sociale partners hebben de intentie om dit programma meerjarig te steunen en daarmee 'Business Buddie' van UNICEF te worden.



Hans Tanger

Alptekin Akdogan

Jan Admiraal

Thomas Dolman

## Bijlage A:

### Pensioenafspraken WTP tussen sociale partners in de KRLI

NB Bij deze Pensioenafspraken hoort een uitleg/toelichting (separaat document volgt)



Op donderdag 13 juni 2024 is tussen NRK-Werkgevers enerzijds en CNV, De Unie en FNV anderzijds overeengekomen om de hierna volgende afspraken voor te leggen aan hun leden met als doel te komen tot een transitieplan (in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen) voor de Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.

De **afspraken** zijn:

Op grond van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) hebben sociale partners in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie verschillende keren overleg gevoerd over de nieuwe pensioenregeling. Daarin zijn ze ondersteund door pensioenfonds PGB die hiervoor een 'productmodel' met mogelijke keuzes en een dashboard ter beschikking heeft gesteld met daarin de doorgerekende consequenties van de aanpassing van de regeling. Sociale partners hebben - op basis van de door PGB geleverde gegevens plus de recente PGB beleidswijziging waarbij extra vermogen wordt toebedeeld aan de groep vanaf 45 jaar en in samenhang met toekomstige franchiseverlaging - geconcludeerd dat de problematiek rondom het afschaffen van de doorsneesystematiek niet meer speelt voor de medewerkers in de sector. Er is sprake van een zgn. robuuste overgang. Ook de oudere medewerkers op wie de afschaffing van de doorsneesystematiek impact had kunnen hebben gaan er naar verwachting op vooruit in de nieuwe WTP regeling.

De beoogde ingangsdatum van de nieuwe regeling onder het nieuwe pensioenstelsel bij pensioenfonds PGB is **1 januari 2027**. De aanpassingen in de pensioenregeling gelden vanaf de datum van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Op basis van de gevoerde gesprekken hebben sociale partners de volgende keuzes gemaakt:

- De nieuwe regeling is de **solidaire premieregeling** ondergebracht bij pensioenfonds PGB.
- De tot de datum van overgang opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen worden omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel (het zogenoemde **invaren**).
- De **premie** onder het nieuwe pensioenstelsel bedraagt voor iedere deelnemer aan de regeling 27,8 % van de pensioengrondslag.
- Het **partnerpensioen** op risico basis voor pensioendatum bedraagt 30% van het salaris en het **wezenpensioen** bedraagt 20 % van het salaris.
- Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt de **franchise** in 5 jaarlijkse stappen verlaagd tot het fiscale minimum is bereikt.

De verlaging van de franchise wordt als volgt uitgevoerd:

- o De huidige definitie van de franchise is als volgt (hoofdstuk 9, artikel 4.5 van de cao 2023-2024):  
*De franchise is gelijk aan 10/7 maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen). De franchise bedraagt per 1 januari 2024 € 18.798.*
- o De definitie van de fiscaal minimale franchise is als volgt: *De franchise is gelijk aan 100/75 maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen). De minimale franchise bedraagt per 1 januari 2024 € 17.545.*

- In het eerste jaar wordt de definitie van de franchise: *De franchise is gelijk aan 100/71 maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen).*
- In het tweede jaar wordt de definitie van de franchise: *De franchise is gelijk aan 100/72 maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen).*
- In het derde en vierde jaar zal de ‘rekeneenheid’ aangepast worden naar 100/73 respectievelijk 100/74 en in het vijfde jaar is de franchise gelijk aan het fiscale minimum zoals hiervoor gedefinieerd.

### **Pensioenambitie**

Sociale partners ambiëren een pensioenuitkomst van 80% van de geïndexeerde pensioengrondslagen na 42 jaar werken. Dit betreft een ouderdomspensioen in combinatie met een 70% bijbehorend partnerpensioen op de pensioendatum. Uitgangspunt is dat de kans waarmee deze uitkomst wordt behaald minimaal 60% bedraagt. Deze ambitie wordt uiterlijk 5 jaar na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel geëvalueerd. Indien de ambitie onverhoopt niet wordt gehaald dan verplichten sociale partners zich aan de cao-tafel nieuwe afspraken te maken over hetzij de ambitie hetzij de premie. Zolang daarover geen nieuwe afspraken zijn gemaakt wordt de regeling (incl. bovengenoemde premie) ongewijzigd voortgezet.

### **Overige**

De verhouding premieverdeling tussen werkgever en werknemer wordt niet aangepast (hoofdstuk 9, artikel 3.4 van de cao 2023-2024). De definitie van het (gemaximeerde) salaris alsook de stijging daarvan wordt niet aangepast (hoofdstuk 9, artikel 4 van de cao 2023-2024). Het principe van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid wordt onder het nieuwe stelsel ongewijzigd voortgezet (hoofdstuk 9, artikel 10 van de cao 2023-2024).

### **Excedent-regeling bij PGB**

Voor werkgevers die op vrijwillige basis een zogenoemde excedent (aanvullende) -regeling bij pensioenfonds PGB hebben afgesloten voor pensioenaanspraken boven het maximum salaris geldt het volgende: Deze excedent regeling wordt op overeenkomstige wijze vastgesteld als de regeling tot het maximum salaris.

### **Vervolg & transitieplan**

Sociale partners zullen bovenstaande afspraken (met toelichting ) voorleggen aan hun achterbannen.



**Hans Tanger**

**Alptekin Akdogan**

**Jan Admiraal**

**Thomas Dolman**