

## **PRINCIPE-AKKOORD CAO Bull Nederland B.V.**

Partijen betrokken bij de CAO van Bull Nederland B.V. hebben op 4 mei 2010 een principe-akkoord bereikt.

Het principe-akkoord omvat de volgende punten:

### **1 - LOOPTIJD**

De looptijd van de CAO's bedraagt 3 jaar, van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2012.

### **2 - TOEPASSINGSGBIED**

Dit principe akkoord is van toepassing op alle werknemers van Bull Nederland N.V., zoals zij gedefinieerd zijn in de vigerende CAO teksten.

### **3 - SALARISVERHOOGING 2009:**

Partijen komen overeen gebruik te maken van hetzelfde matrix systeem als in de CAO 2008 waarin de plaats in de salarisschaal en het resultaat van de PMI gebruikt wordt om de loonsverhoging te bepalen.

De matrix die is overeengekomen voor 2009 ziet er als volgt uit:

Geldigheid 2009	1B	2B	3B	4B	5B
100-70%	0%	1%-3%	3%-4%	3%-5%	3%-6%
70-30%	0%	1,5%-4%	Tussen <b>3%</b> & 5%	3%-6%	5%-9%
0-30%	0%	2%-5%	4%-7%	5%-9%	7%-11%

Partijen komen overeen om de salarisverhogingen in 2 fasen te laten ingaan:

Fase 1 : per 1 april 2009 worden de percentages aan 50% toegekend, waar 1,5% 50% van de hierboven in het vet gedrukt 3% vertegenwoordigd

Fase 2 : in januari 2010 worden de resterende 50% retroactief per 1 april 2009 toegekend indien volgende condities bereikt zijn :

- De Omzet resultaten als beschreven in de gratificatieregeling 2009, zijnde 30, 3 miljoen euro's, moeten bereikt zijn volgens tabel in punt 3.1.

- Indien de omzet met 100% bereikt is worden de resterende 50 % uitbetaald, waar 1,5 % 50% van de hierboven in het vet gedrukt 3% vertegenwoordigd
- Indien de resultaten als beschreven in de gratificatieregeling 2009, negatief mocht uitvallen, dan zal de resterende 50% niet uitbetaald worden.

### 3.1. Omzet resultaten

- Bij een omzet van	0 – 70% geldt	0%
- Bij een omzet van	80%	0,5%
- Bij een omzet van	90%	1%
- Bij een omzet van	100%	1,5%

### 3.2. Garantierегeling

Een minimum garantiepercentage wordt ingebouwd voor medewerkers met lagere lonen.

Voor de huidige medewerkers met een “on target earning” bruto jaar salaris lager dan € 54.000,= (op basis van een fulltime dienstverband) geldt in ieder geval een gegarandeerde salarisverhoging van 1,5% dat op 1 april 2009 toegepast wordt. Deze gegarandeerde verhoging wordt verrekend in de verhoging op basis van de matrix. Bijvoorbeeld: indien de matrix 3% aangeeft dan komt bij de 1,5% garantie nog 1,5% erbij. Het “on target earning” jaarsalaris bedraagt het vaste maandsalaris x 12,96, de persoonlijke toeslag, de “on target bonus” en de gratificatie (vast).

## **4 - SALARISSCHALEN 2009:**

De salarisschalen worden per 1 april 2009 verhoogd met 1,5%. Indien de 2009 omzet resultaten bereikt worden, zullen ze per 1 januari 2010 met nogmaals 1,5 % verhoogd worden.

## **5 – FUNCTIEGEBOUW EN BELONINGSGEBOUW**

Voor de medewerkers die bovenschallig geworden zijn ten gevolge van het invoeren van de FUWA per 1 januari 2009 geldt, ter herinnering, dat het bovenschallige beloningsdeel een persoonlijke toeslag is. Deze toeslag wordt op 1 april verhoogd met de inflatie overeenkomstig de Consumentenprijsindex afgeleid.

Voor wat betreft hun salaris exclusief de toeslag, wordt het deel dat binnen de salarisschaal valt verhoogd met het overeenkomstig salarisverhogingspercentage conform de matrix van het betreffende jaar.

## **6 - SALARISVERHOOGING 2010 en 2011:**

Partijen komen overeen volgende matrix toe te passen voor 2010 en 2011 waarbij de plaats in de salarisschaal en het resultaat van de PDR gebruikt wordt om de loonsverhoging te bepalen:

## 6.1 : salaris matrix

Geldigheid 2010 en 2011	5	4	3	2	1
100-70%	0%	1%-2%	2%-3%	2%-4%	2%-5%
70-30%	0%	1%-3%	Tussen <b>2%</b> & 4%	2%-5%	4%-7%
0-30%	0%	2%-4%	3%-6%	4%-6%	5%-8%

## 6.2. Garantieregeling

Een minimum garantiepercentage wordt ingebouwd voor medewerkers met lagere lonen.

Voor de huidige medewerkers met een "on target earning" bruto jaar salaris lager dan € 58.434,= euros (op basis van een fulltime dienstverband) geldt in ieder geval een gegarandeerde salarisverhoging van 0,9% dat op 1 april 2010 toegepast wordt. Deze gegarandeerde verhoging wordt verrekend in de verhoging op basis van de matrix. Bijvoorbeeld: indien de matrix 2% aangeeft dan komt bij de 0,9% garantie nog 1,1% erbij. Het "on target earning" jaarsalaris bedraagt het vaste maandsalaris x 12,96, de persoonlijke toeslag, de "on target bonus" en de gratificatie (vast).

Het "on target earning" bruto jaar salaris wordt elk jaar verhoogd met het midpoint van de matrix. Dit is 2% voor 2010 en 2011. In 2011 zal het "on target earning" bruto jaar salaris voor de garantieregeling dus 59.603,= bedragen.

De gegarandeerde salarisverhoging is gebaseerd op het Consumentenprijsindex afgeleid (CPI afgeleid) zoals vastgesteld door het CBS in december over het vorig jaar . Deze bedraagt 0,9% in december 2009 en wordt toegepast voor de garantieregeling voor 2010. Het consumentenprijsindex afgeleid van december 2010 over 2010 zal prevaleren voor de garantie regeling voor 2011.

## 7 - SALARISSCHALEN 2010 en 2011:

De salarisschalen worden per 1 april 2010 verhoogd met het midpoint van de matrix zijnde 2% voor 2010 en 2011.

## 8. MTO (Medewerkers Tevredenheid Onderzoek)

In het volgende MTO zal Bull de evaluatie van de matrix mee nemen in het onderzoek bij de medewerkers.

## **9. SCHOLING**

### 9.1

Partijen wensen de ontwikkeling van de medewerkers te bevorderen in het kader van brede inzetbaarheid en loopbaanperspectief binnen Bull. Voor de volgende 2 jaar zal er een accent gelegd worden op volgende medewerkers:

1. Maintenance- Field engineers, System Engineer & TAM bij Jan Dekker (Groep 1)
2. Overigen medewerkers ouder dan 50 jaar (Groep 2)

Groep "1":

Voor groep "1" worden de bestaande rechten van minimum 4 dagen training per jaar opgetrokken tot 10 dagen per jaar en wordt een persoonlijk ontwikkel budget voorzien van minimum 5.000 euros per jaar, naast de gemiddelde 5 dagen training per jaar.

Groep "2":

Voor populatie "2" worden de bestaande rechten op min. 4 dagen training per jaar opgetrokken tot 8 dagen per jaar. Het persoonlijk opleidingsbudget wordt bepaald volgens de behoefte besproken in de jaarlijkse PDR.

Partijen wensen te onderstrepen dat zowel leidinggevendenden als medewerkers daarin een verantwoordelijkheid hebben. Een gedetailleerd Persoonlijk Opleidingsplan (POP) zal opgemaakt worden en door leidinggevende, medewerker en P&O ondertekend om hun commitment te onderstrepen.

### 9.2

Informatie sessies zullen georganiseerd worden om het doel en het nut van deze maatregelen te benadrukken.

### 9.3

De medewerkers ouder dan 50 jaar kunnen voortaan om de 3 jaar een healthcheck laten doen via de Arbodienst.

### 9.4

Een werkgroep samengesteld met 2 kaderleden van de vakorganisaties, 2 leden van de OR, 2 managers en 2 P&O's zal in de loop van het 2de semester 2010 de mogelijke loopbaanpaden uitstippelen en voordragen aan het MT ter akkoord.

## **10. VAKBONDSBIJDRAGE BEDRAG VERDER BEREKENEN VOOR 2010**

In het kader van de nu overeengekomen CAO zal Bull Nederland volgens de gebruikelijke wijze de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties voldoen. Hierbij zal het bedrag van € 11.077 met 3% geïndexeerd worden. Voor 2009 bedraagt deze 11.409 euros en 11.752 euros voor 2010/2011 samen. Praktisch zal dit aan het FNV gestort worden die het dan verder verdeelt.

Aldus opgemaakt te Diemen, op 4 mei 2010.

**De Werkgever :**

Dick FENS  
CEO

**De Vakorganisaties :**

**FNV Bondgenoten**  
**Fred POLHOUT**

**CNV**  
**D. Swagerman en (Voorzitter)**  
**G. Van Linden (Lid Bestuur)**