

Het eindbod van Shell voor deze nieuwe cao ziet er als volgt uit:

## Waardering

### 1. Structurele loonsverhoging

	1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar	3e jaar
<b>Structurele verhoging</b>	3.0% (per 1 maart 2019)	2.0% (per 1 maart 2020)	2.5% (per 1 maart 2021)

Dit betekent een totale structurele loonsverhoging van 7.5% over een periode van 3 jaar. Ook de salarisschalen zullen met hetzelfde percentage worden verhoogd. De economische cijfers van het CPB (oa. over koopkracht en inflatie) zijn hierbij gebruikt (zie bijlage).

### 2. Merit budget

	1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar	3e jaar
<b>Merit budget</b>	1.5% (per 1 februari 2020)	1.5% (per 1 februari 2021)	1.5% (per 1 februari 2022)

- Per 1/1/2021 zal voor medewerkers in de ploegendienst 1 opkomstdag komen te vervallen. Voor medewerkers in de dagdienst zal 1 ADV-dag per 1/1/2021 worden toegevoegd.
- Studie in werkgroep waarbij de huidige SNC/R cao-beloningssystematiek geëvalueerd wordt. Dit met het doel om tot een eenvoudig, transparant, positief en op de lange termijn houdbaar systeem te komen. Onderdeel hiervan kan zijn om de systematiek meer in lijn te brengen met wat gebruikelijk is binnen andere bedrijven in de Botlek. Studie doorgroei binnen salarisschalen, waarbij gekeken zal worden naar de huidige vaste FUPA-verblijftijden. Onderdeel hiervan is de mogelijkheid om meerdere promotiestappen binnen een Salarisgroep te introduceren, om zo een aantrekkelijker doorgroei-systeem te ontwikkelen.
- Versoepeling van de definitie voor telefonisch consult waardoor we meer naar de kern van de regeling gaan. Zo noemen we de minimum tijd van 15 minuten niet meer. De nieuwe definitie:

### Artikel 18.2

Onder consult op afstand wordt in dit artikel verstaan de omstandigheden dat een werknemer met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, tussen twee elkaar opvolgende (ingeroosterde) diensten op verzoek van de werkgever op afstand advies geeft via huidig toegepaste communicatiemiddelen ten behoeve van het oplossen van een knelpunt in de bedrijfsvoering.

### Artikel 18.4

De werknemer zoals bedoeld in lid 2 die door lijnmanager of in opdracht van een lijnmanager wordt gevraagd een advies op afstand geeft, met de bedoeling een probleem of een knelpunt in de bedrijfsvoering op te lossen of te verbeteren, ontvangt hiervoor een vergoeding, zulks conform lid 5.

6. Verruiming van de definitie voor waarnemingstoeslag, waardoor ook a-PTL's van deze regeling gebruik kunnen maken. Ook zal er meer flexibiliteit worden geboden rondom de periode van vervanging. De nieuwe definitie:

#### **Artikel 28 Waarneming Hoger geclassificeerde functie, Lid 1**

Een werknemer die tijdelijk\* wordt belast met de waarneming van een hoger geclassificeerde functie, ontvangt hiervoor een bonus zoals geregeld in lid 2.

*\*Met tijdelijk wordt bedoeld voor een minimale periode van 2 aaneengesloten maanden of voor 2 repeterende periodes van minimaal 1 maand elk (binnen 12 maanden).*

7. De tijdelijke regeling om Tijd voor Tijd uren om te kunnen zetten in Spaarverlof vervalt per 1/1/2020. Daarnaast:
  - Pro-rato verruimen afspraken stopregeling indien TA langer duurt dan 3 maanden (dus de afspraak dat per TA 100 uur Tijd voor Tijd mag worden geschreven)
8. Continuering van de bijdrage aan AWWN voor de vakbonden.
9. Invoeren nieuw Performance Management systeem. Communicatie wordt apart verstuurd (in het Nederlands).
10. Inzicht geven in hoe HAY-functiewaardering werkt voor Hoofd Operator SNC/R t.o.v. NAM in samenwerking met delegatie OR- en kaderleden

#### **Duurzame toekomst**

1. Intentie voor uitbreiding Shell tankpas-beleid rondom de energietransitie
2. Moderniseringsslag huidige cao teksten

#### **Fijne werkomgeving**

1. Meer categorieën toevoegen onder POZB budget, zoals de optie voor 3 extra dagen vaderschaps-/partnerverlof per 3 jaar, een financiële scan, loopbaanadvies met focus op duurzame inzetbaarheid en digitalisatiecursussen. Tot slot willen we de POZB regeling beter promoten.

#### **Flexibiliteit**

1. Studie in werkgroep naar mogelijkheden voor flexibel werken binnen SNC/R (in breedst mogelijke zin, bijv. parttime werken, andere werktijden, eerder met pensioen, duurzame inzetbaarheid), met als doel de behoeften rondom flexibel werken in kaart te brengen en een klimaat te creëren waarin mogelijkheden worden geboden om aan deze wensen te voldoen.
2. Implementeren van de afspraken uit de werkgroep die kijkt naar de definities en uitvoering van een verlofbepanking/stop in overleg met de OR.

#### **Werkdruk en vitaliteit**

1. Verruiming van definitie voor verschoven uren waardoor ook medewerkers in de ploegdienst aanspraak op deze regeling kunnen maken. De nieuwe definitie:

#### **Artikel 19 Verschoven Uren, Lid 4**

Indien een werknemer in een ploegen rooster werkt in plaats van volgens het voor hem/haar geldende dienstrooster, zal hij/zij per gewerkt uur een extra toeslag worden betaald van 0,29% van het maandsalaris op voorwaarde dat:

- De verschuiving op verzoek is van de leidinggevende.

- Het verzoek voor de verschuiving binnen 2 ploegcycli (maximaal 20 dagen) plaatsvindt.
  - Note 1: Onderling verruiling, bijvoorbeeld vakantie rooster, komt hier niet voor in aanmerking.
  - Note 2: Wanneer er sprake is van overwerk, geldt de call-in regeling. Dit zijn geen verschoven uren.

Naast de bovenstaande punten uit het eindbod is overeengekomen dat de vakbonden het eindbod positief voorleggen. We gaan er van uit dat het actiecomite besluit de acties morgenmiddag (26/4) te stoppen.