



## **Eindbod cao-overleg Givaudan Nederland BV 24 april 2019**

Na vier constructieve bijeenkomsten in maart en april, hebben Givaudan en FNV, CNV Vakmensen en BVP met elkaar gesproken over de inhoud van een nieuwe cao. Partijen hebben helaas geen overeenstemming kunnen bereiken. Givaudan heeft daarom het volgende eindbod uitgebracht:

### **1. Looptijd**

Een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 april 2019 tot 1 april 2020.

### **2. Loonontwikkeling**

- De salarisschalen alsmede de schaalsalarissen worden per 1 april 2019 met 2.0% verhoogd;
- Medewerkers die voor de beoordelingsronde van 1 april 2019 op een RSP van 105% of hoger in hun salarisschaal zitten, krijgen bij een "4-, 5 of een 6-beoordeling" over het jaar 2018 in 2019 een eenmalige uitkering.

### **3. Mantelzorg**

Steeds meer medewerkers hebben te maken met mantelzorgtaken en Givaudan ondersteunt haar medewerkers hier graag bij. In voorkomende gevallen kan de leidinggevende na afstemming met HR aan de medewerker toestemming geven voor mantelzorg, nadat de medewerker daartoe een verzoek heeft gedaan. De afspraak over mantelzorg wordt in artikel 11. Verzuim in de cao opgenomen.

### **4. Duurzame inzetbaarheid**

We willen meer bekendheid geven aan de mogelijkheden die Givaudan al biedt in het kader van duurzame inzetbaarheid. Instrumenten die op dit moment al kunnen worden ingezet zijn onder anderen:

- We willen ons voorstel om korter te werken, tegen een hoger salaris en een volledig pensioen (bijvoorbeeld 80-90-100) verder uitwerken met daarbij meegenomen de ideeën die tijdens de onderhandelingen naar voren kwamen. Dit willen we binnen twee maanden uitgewerkt hebben, zodat we dan de details hiervan kunnen delen.



- deeltijdpensioen en of eerder met pensioen (vanaf de leeftijd van 60 jaar).
- continu intern onderzoek naar minder belastende roosters (3-ploegen),
- financiële coach inzetten (achterhalen of er financiële belemmeringen zijn om minder te gaan werken) ,
- in deeltijd werken met bestaande verlofregelingen (cao à la carte) en slim roosteren (zie bijvoorbeeld bijlage "Spelregels Jaarurennorm").
- ruime mogelijkheden tot het volgen van cursussen, trainingen of studie, zowel intern als extern, na overleg met en akkoord van de leidinggevende.

## 5. **Beoordelingen van een 7- naar een 5-puntsschaal**

Met ingang van de eerstvolgende beoordelingsronde (uitbetaling april 2020) wordt er binnen Givaudan wereldwijd overgegaan tot een 5-puntsschaal. De overgang is geen besparingsmaatregel, de totale beschikbare verhogingsruimte blijft gelijk.

De nieuwe 5-puntsschaal met daaraan gekoppeld de procentuele salarisverhoging als gevolg van de beoordeling ziet er als volgt uit:

|                       |        |
|-----------------------|--------|
| 1 = Niet succesvol    | - 0.0% |
| 2 = Meestal succesvol | - 0.5% |
| 3 = Succesvol         | - 1.5% |
| 4 = Zeer succesvol    | - 2.5% |
| 5 = Exceptioneel      | - 4.0% |

Hierbij geldt dat medewerkers die het maximum van hun schaal hebben bereikt (100% RSP), alleen met een 'zeer succesvol' of 'exceptioneel' nog kunnen doorstijgen naar 105% respectievelijk 110% van het schaalmaximum.

## 6. **Tekstuele aanpassing cao artikel 8 lid 5b:**

Met ingang van de looptijd van deze cao geldt dat bij indeling in een lagere salarisschaal:

- als gevolg van de bedrijfsomstandigheden,
- als gevolg van het opheffen van de functie



- op grond van een medisch attest van een werknemer die beloond wordt volgens de salarisschaal, de werknemer zodanig wordt ingedeeld dat zijn oorspronkelijke salaris gehandhaafd wordt.

De indeling in de lagere salarisschaal vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Zo nodig wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Een persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Ook wordt de persoonlijke toeslag niet verhoogd met de in de cao overeengekomen algemene schaalverhogingen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of wanneer de salarisschalen zijn verhoogd, vanwege een algemene schaalverhoging, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

## **7. Participatiewet / Werkervaringsplaatsen**

Givaudan voorziet in diverse werkervaringsplaatsen en plaatst minimaal twee mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## **8. WGA premie**

Voor de duur van deze cao neemt Givaudan ook het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA-premie voor zijn rekening.

## **9. Vakbondscontributie**

De afspraak over het fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

## **10. Werkgeversbijdrage**

De AWWN werkgeversbijdrage wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.

Nathalie Agenant  
HR Director NL

Attie Sarelse  
Company Manager NL