

CAO Bod – Nouryon

In deze brief treffen jullie het bod aan dat Nouryon bereid is te doen en dat jullie – conform afspraak – voorleggen aan de leden. Na 4 dagen onderhandelen hebben we over een groot aantal onderwerpen overeenstemming bereikt. Deze punten zijn in deze brief verwerkt, samen met het maximale bod dat Nouryon kan doen ten aanzien van loon en pensioen.

De CAO en dus ook dit CAO bod zijn van toepassing voor alle werknemers in dienst van Nouryon met een standplaats in Nederland, die zijn ingedeeld in een tot de CAO behorende functiegroep en een daaraan gekoppelde salarischgroep, met uitzondering van vakantiewerkers en werknemers met een arbeidsovereenkomst waarop de bij werkgever geldende MM5/MM6 regeling of executive regeling van toepassing is. De relevante juridische entiteiten op dit moment zijn: Nouryon Chemicals B.V., Nouryon Industrial Chemicals B.V., Nouryon Functional Chemicals B.V. en Delamine B.V. Eventuele nieuwe entiteiten die aan de Nouryon groep in Nederland worden toegevoegd als onderdeel van de interne afsplitsing van Industrial Chemicals zullen hieraan uiteraard worden toegevoegd.

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

2. Inkomensontwikkeling

Collectieve verhogingen

De individuele salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- met 1% per 1 april 2021;
- met 1,5% per 1 april 2022; en
- met 2% per 1 april 2023.

Eenmalige uitkering

Alle werknemers die op 1 januari 2021 in dienst zijn en op dat moment onder de werkingssfeer van de CAO vallen, ontvangen in januari 2021 een eenmalige uitkering van 0,6% van hun jaarsalaris, waarbij als peildatum voor het jaarsalaris 31 december 2020 geldt. Alle werknemers die op 1 januari 2022 in dienst zijn en op dat moment onder de werkingssfeer van de CAO vallen, ontvangen in januari 2022 een eenmalige uitkering van 0,5% van hun jaarsalaris waarbij als peildatum voor het jaarsalaris 31 december 2021 geldt. De eenmalige uitkering wordt slechts toegekend aan actieve werknemers en zal geen deel uitmaken van enige grondslag (om onduidelijkheid te voorkomen: slapers en levenslopers kunnen hier dus geen aanspraak op maken).

3. Pensioen

Werkgeversbijdrage

Nouryon zal in 2021 eenmalig een hogere werkgeverspremie betalen in de CDC-regeling. De werkgeverspremie zal in 2021 met 1,4% worden verhoogd van 22,1% naar 23,5%. In 2022 en 2023 blijft de maximale werkgeverspremie 22,1%.

Pensioenwerkgroep

Vakorganisaties en Nouryon zullen een gezamenlijke werkgroep (de “**Nouryon Pensioen Werkgroep**”) oprichten waarin zal worden gekeken naar de volgende onderwerpen: (i) het pensioenakkoord en de toekomst van de Nouryon pensioenregeling, en (ii) nabestaandenpensioen (gelet op aangekondigde wetwijzigingen). Deze werkgroep wordt ondersteund door een externe deskundige. De kosten daarvan zullen door Nouryon worden gedragen.

Partijen zullen ieder de eigen kosten dragen voor de eigen vertegenwoordigers / deskundigen in de werkgroep.

De Nouryon Pensioen Werkgroep zal een (kleine) delegatie (bestaande uit vertegenwoordigers van zowel als werkgever als werknemers) afvaardigen naar een werkgroep die bij het APF wordt opgestart, gezamenlijk met AkzoNobel om te kijken naar de mogelijkheden bij het APF gelet op het pensioenakkoord.

Om de pensioenregeling te versimpelen, zullen variabele looncomponenten (zoals overwerk, incidentele consignatie en de verkoop van vakantie- en verlofuren), met uitzondering van de eindejaarsuitkering* en de STI*, niet langer pensioengevend zijn. Dit verlies aan pensioengevendheid zal worden gecompenseerd door de waarde van de looncomponent zelf te verhogen.

* Voor werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst waren

4. Duurzame Inzetbaarheid

Het bestaande programma van duurzame inzetbaarheid biedt goede mogelijkheden voor werknemers, maar de mogelijkheden worden nog onvoldoende benut. Nouryon wil de komende periode gebruiken om de bekendheid en inzet van duurzame inzetbaarheid en het bestaande programma te verhogen. Daarnaast zal het programma worden uitgebreid:

- In de CAO wordt een Bedrijfs-AOW regeling opgenomen (de “**Nouryon AOW-regeling**”), ervan uitgaande dat het ‘Wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen’ ook daadwerkelijk wordt ingevoerd. Indien de wetgeving onverhoopt niet in werking treedt, treden partijen opnieuw in overleg.

De Nouryon AOW-regeling geeft oudere medewerkers de mogelijkheid eerder te stoppen met werken onder toekenning van een financiële tegemoetkoming. Het deelnemen aan de Nouryon AOW-regeling vindt plaats op vrijwillige basis.

Bij deelname aan de Nouryon AOW-regeling gaat de werknemer uit dienst en ontvangt de werknemer eenmalig een bedrag ter hoogte van de AOW-uitkering over de periode van de ingangsdatum van de regeling tot de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (2020 : EUR 1770 per maand). Dit bedrag wordt ineens uitbetaald binnen één maand na de ingangsdatum van de Nouryon AOW-regeling voor die werknemer. Werknemers die gebruik willen maken van de Nouryon AOW-regeling leveren voor ieder jaar dat de werknemer deelneemt in de Nouryon AOW-regeling 10 vakantie-, verlof- en/of DIB-dagen in of mogen hun werknemersbijdrage op andere manier financieren indien zij een niet toereikend saldo aan vrije dagen hebben.

Nadere voorwaarden worden separaat uitgewerkt.

- Voor werknemers die langdurig en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, kind of ouder voeren we een 80-90-90 regeling in. Een 80-90-90 regeling houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie-en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 90% pensioen opbouwt. Van deze regeling kan een werknemer voor maximaal 6 maanden gebruik maken (maximaal twee keer tijdens het dienstverband). Deze 80-90-90 regeling kan niet in samenhang worden gebruikt met de 80-90-100 regeling en is via HR aan te vragen.
- Werknemers die gebruikmaken van aanvullend geboorteverlof (maximaal 5 weken), kunnen ook in aanmerking voor een financiële tegemoetkoming. Voor dit aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon). Nouryon vraagt de uitkering aan bij het UWV en betaalt de werknemer uit. Nouryon zal 2/3 van het verschil tussen de uitkering van het UWV en het maandsalaris aanvullen, mits werknemer voor de resterende 1/3 vakantie- en/of verlofdagen verkoopt. Werknemer krijgt dan als het ware zijn volledige maandsalaris uitbetaald.

- Het maximale aantal DIB-uren wordt uitgebreid van 100 dagen naar 1000 uur. DIB-uren worden niet meer uitbetaald, behalve in geval van onvrijwillig ontslag, overlijden of indien voor einde dienstverband (niet zijnde de AOW-leeftijd) de werknemer niet de gelegenheid is geboden de DIB-uren op te nemen.
- Om de systematiek van zelfroosteren mogelijk te maken wordt voor die plants waar zelfroosteren is ingevoerd, de termijn van vaststelling van het rooster opgeschoven. Dat betekent dat het rooster in beginsel 3 maanden van tevoren wordt vastgesteld, tenzij op de betreffende plant een afwijkende schriftelijke afspraak is gemaakt (dan wordt die afwijkende termijn aangehouden). Alle wijzigingen na dit 'bevroezingsmoment' geven dan nog recht op sprongtoeslag. Daar waar geen zelfroosteren van toepassing is, blijft de huidige CAO afspraak gelden.

De 80-90-100 regeling wordt in zijn huidige vorm voortgezet. Wel zal een aantal voorwaarden voor die regeling verder worden verduidelijkt.

5. Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan zal met twee jaar worden verlengd (tot eind 2023). Vanaf 1 januari 2022 zal in het Sociaal Plan een maximale vergoeding worden opgenomen van EUR 200,000 (of 2 jaarsalarissen indien dat hoger is).

6. Conversie verlofdagen

In de praktijk zien we dat werknemers nauwelijks de volledige 44-46 dagen aan vakantie- en verlof per jaar opnemen. Een deel van deze dagen wordt jaarlijks verkocht: per medewerker gemiddeld 8 dagen. Nouryon wil de CAO graag versimpelen en meer in lijn brengen met de praktijk door medewerkers in totaal 35 dagen te geven: 23 (Nouryon Nederland en Chemicals CAO) / 25 (Nouryon Hoger Personeel CAO) vakantiedagen en 12 (Nouryon Nederland en Chemicals CAO) / 10 (Nouryon Hoger Personeel CAO) verlofdagen. De waarde van de overige dagen zal worden geconverteerd in het salaris en de eindejaarsuitkering / STI. Voor medewerkers in de volcontinu dienst geldt dat de verlofcompensatietoeslag van 2,66% ook zal worden geconverteerd. De salarisschalen worden na de conversie aangepast.

Voordeel van de compensatie in basissalaris is dat dit bijvoorbeeld ook wordt meegenomen bij de aanvraag van een hypotheek.

Het recht om ieder jaar standaard 9 verlofdagen te verkopen komt hiermee te vervallen, omdat deze reeds geconverteerd zijn. Medewerkers hebben wel de mogelijkheid – zonder goedkeuring van de manager – verlofdagen bij te kopen, waardoor zij het aantal verlofdagen weer op het huidige niveau kunnen brengen. Extra aangekochte dagen dienen wel datzelfde jaar te worden opgenomen. Het moment van opname dient – zoals nu ook het geval is – met de manager te worden afgestemd. De mogelijkheid uit de CAO om extra dagen te kopen, blijft staan.

Het maximale aantal mee te nemen verlofdagen wordt per 1 januari 2022 aangepast.

7. Samenvoegen Nouryon Nederland CAO en Nouryon Chemicals CAO

Om de CAO te versimpelen, zullen de werknemers die momenteel onderdeel uitmaken van de Nouryon Nederland CAO worden geïntegreerd in de Nouryon Chemicals CAO. Wat betekent dit voor de medewerkers die onder de Nouryon Nederland CAO vallen? De Nouryon Nederland CAO is inhoudelijk identiek aan de Nouryon Chemicals CAO. Alleen de salarissgroepen liggen iets hoger in de Nouryon Chemicals CAO, wat betekent dat werknemers er niet op achteruit gaan. In tegendeel: een deel van de werknemers zal er op vooruit gaan omdat er meer ruimte ontstaat in de salarisschaal.

8. Werkgeversbijdrage

Nouryon betaalt gedurende de looptijd van de CAO op basis van de AWWN-norm (in 2020: EUR 20,63) een werkgeversbijdrage per jaar voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen aan de vakorganisaties. Nouryon is geen partij bij de verdeling van de totale som van de werkgeversbijdrage. De vakorganisaties verstrekken Nouryon tijdig de details omtrent uitbetaling van de werkgeversbijdrage.

9. Overig

Naast bovengenoemde wijzigen hebben wij gedurende de onderhandelingen overeenstemming bereikt over de volgende wijzigingen in de CAO.

- De vakantietoeslag wordt in de toekomst niet langer vooraf uitbetaald, maar achteraf. 2021 zal een overgangsjaar zijn, waarbij een deel vooraf en een deel achteraf zal worden betaald. Een andere mogelijkheid is dat de vakantietoeslag maandelijks wordt uitbetaald. Collectief zal er een keuze moeten worden gemaakt.
- Er zal een werkgroep worden opgericht – bestaande uit vertegenwoordigers van vakorganisaties en Nouryon – die gaat kijken naar de mogelijkheden om flexibel te werken (buiten de ploegen).
- De leeftijdsgrens van ontsiemaatregelen zal worden verhoogd naar 60 jaar, met uitzondering van de ontsie-maatregel bij demoties (artikel 8.4 lid 1 CAO). Werknemers die al van een ontsiemaatregelen gebruikmaken, behouden deze. Consignatiediensten zullen niet vaker dan 1 keer per vier weken worden ingepland. Vaker inplannen blijft mogelijk op vrijwillige basis of indien er door onvoorziene omstandigheden een probleem is in de bezetting.
- Bij tijd-voor-tijd zal voortaan 1 keuzemoment worden gehanteerd. Een medewerker kan ervoor kiezen de uren (i) in het DIB-bakje te storten, (ii) uit te laten betalen of (iii) in tijd-voor-tijd op te nemen. Indien de werknemer kiest om de uren in tijd-voor-tijd op te nemen, dan moeten de uren binnen 6 maanden worden opgenomen. Deze uren zullen niet meer worden uitbetaald, tenzij de werknemer niet in de mogelijkheid is gesteld de uren op te nemen. Maakt een medewerker geen keuze, dan zullen de overuren automatisch worden uitbetaald.
- Om het eenvoudiger te maken iemand met een achterstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen zal een extra salarischgroep “A0” aan de CAO worden toegevoegd voor werknemers die een werkervaringsplaats hebben.
- Om de bekendheid van afspraken rondom de behandeling van de STI en de eindejaarsuitkering te vergroten, zal een overzicht aan de CAO worden toegevoegd waarin deze afspraken zijn opgenomen.
- In de CAO zal een definitie van het uurloon worden toegevoegd voor inleenkrachten. Ook zullen de bepaling omtrent de beloning van inleenkrachten worden toegevoegd aan de normatieve bepalingen van de CAO.
- Indien een promotie wordt toegekend in de periode van 1 januari tot 31 maart, dan wordt de jaarlijkse salarisherziening meteen meegenomen in de promotieverhoging, waarbij zowel met betrekking tot de jaarlijkse salarisherziening en de promotieverhoging de minimum CAO afspraken ten minste worden gevolgd.
- Vakantie- en verlofuren worden niet langer op hele uren afgerond, maar worden altijd op twee decimalen nauwkeurig bepaald.

- Bijlage 1 van de CAO kent een overgangsregeling voor een bepaalde groep medewerkers van wie het dienstverband eindigt om reorganisatieredenen en op datum einde dienstverband 60 jaar of ouder zijn. Deze overgangsregeling zal komen te vervallen. In plaats daarvan zal aan de rechthebbenden een eenmalige compensatie worden toegekend bij uitdiensttreding op grond van het Sociaal Plan.
- De nabetalingstoeslag zoals opgenomen in artikel 12.10 van de CAO wordt afgeschaft. Indien een werknemer na einde dienstverband nog een STI-uitkering ontvangt, zal de STI-uitkering worden verhoogd met de toepasselijke pensioenpremie.
- Via een aanvraag bij HR Operations kan de vakbondscontributie van werknemers fiscaal vriendelijk worden verrekend. Deze praktijk zal worden opgenomen in de CAO.

Daarnaast hebben we nog over een aantal tekstuele wijzigingen van de CAO gesproken (zoals verduidelijking van de verjaringstermijn van vakantiedagen). Deze zijn niet in dit CAO bod opgenomen.