

Eindbod Unilever Nederland cao

Unilever en de vakbonden hebben constructief overleg gevoerd over de cao van Unilever Nederland. Dit overleg heeft uiteindelijk geleid tot een eindbod van Unilever.

Het eindbod bevat de volgende punten:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2023 tot 1 april 2025. Dit is een looptijd van 2 jaar.

Loon

Een structurele salarisverhoging van:

- 6% per 1 juli 2023
- 3% per 1 juli 2024

De minima van de schalen worden bevroren gedurende de looptijd van deze cao.

De nog niet ontvangen salarisverhoging over de periode van 1 juli 2023 tot datum overeenstemming op dit eindbod wordt met terugwerkende kracht toegekend aan medewerkers in dienst op een WL1 functie op 1 juli 2023 en in dienst op moment van uitbetalen. De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Uitbetaling vindt plaats met de eerst mogelijke salarisbetaling na overeenstemming op dit eindbod.
- Deze verhoging wordt ook toegekend aan WL1 medewerkers die tussen 1 juli 2023 en het moment van uitbetalen in dienst zijn getreden. De verhoging geldt vanaf het moment van indiensttreding.

Daarnaast zal per de eerst mogelijke datum na overeenstemming op dit eindbod een eenmalige uitkering worden toegekend van €1.000 bruto aan medewerkers in dienst op een WL1 functie op 1 april 2023 en in dienst op moment van uitbetalen. De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Deze eenmalige uitkering wordt pro-rata uitgekeerd op basis van feitelijke arbeidsduur.
- Voor medewerkers die tussen 1 april en datum overeenstemming op dit eindbod in dienst zijn getreden, wordt de eenmalige uitkering pro-rata toegekend op basis van het aantal maanden in dienst binnen deze periode.

Per 1 januari 2024 wordt een eenmalige uitkering toegekend van €500 bruto aan medewerkers in dienst op een WL1 functie op 1 januari 2024. Deze eenmalige uitkering wordt pro-rata uitgekeerd met de salarisbetaling van januari op basis van feitelijke arbeidsduur.

WL1 Performance Management

Vanaf het beoordelingsjaar 2024 zal een aantal aspecten op de WL1 bonus systematiek volledig in lijn worden gebracht met WL2+. Dit betekent dat:

- De berekeningsgrondslag het salaris op 31 December (incl. vakantiegeld) wordt.
- Om in aanmerking te komen voor de bonus een medewerker in dienst moet zijn op 1 oktober van het betreffende beloningsjaar.

- Om in aanmerking te komen voor de bonus moet een medewerker in dienst zijn op het moment van uitbetaling van de bonus (in maart).

Daarnaast is in het vorige cao-akkoord overeengekomen om opnieuw over de aanpassingen van het WL1 Performance Management Framework in gesprek te gaan. We hebben verkend om verdere aanpassingen door te voeren ten aanzien van de toekenning van de individuele salarisverhogingen en deze in lijn te brengen met de huidige WL2 systematiek. Vanaf beoordelingsjaar 2024 zal de WL1 performance systematiek ten aanzien van individuele salarisverhogingen als volgt wijzigen:

- Vanaf de beoordelingsronde over het jaar 2024 (verwerking in 2025), is de individuele salarisverhoging niet meer afhankelijk van de beoordelingsscore. In plaats daarvan wordt een merit budget bepaald door de werkgever dat door de lijnmanager toegekend kan worden aan medewerkers tijdens de Annual Pay Review.
- Vanaf de beoordelingsronde over het jaar 2024 (verwerking in 2025), zal de individuele salarisverhoging, indien van toepassing, worden toegekend per 1 april in plaats van 1 januari om aan te sluiten bij de huidige WL2 performance systematiek.
- Net als voorheen kan een medewerker in salaris doorgroeien tot het maximum van de schaal bij beoordeling 'Goed' en blijft ook de CTP regeling van kracht.

Pensioen Werknemerbijdrage

Voor de duur van het kalenderjaar 2024 wordt eenmalig de afspraak verlengd voor een tijdelijke verlaging van de werknemerspremie (van 3% naar 1,5%), uitbetaald in de vorm van een (maandelijkse) bruto vergoeding.

Deze afspraak is uitsluitend van toepassing op medewerkers die in dienst waren op 1 april 2021.

Per 1 januari 2025 vervalt deze tijdelijke verlaging en wordt de oude werknemerspremie van 3% weer van kracht.

Stimuleren Interne Mobiliteit

Het stimuleren van interne mobiliteit is een belangrijk onderwerp voor het vergroten van onze interne inzetbaarheid. Hiermee doelen we op laterale stappen en promoties. De onderstaande afspraken gaan in vanaf het moment van overeenstemming op dit eindbod.

- Laterale stap: de mogelijkheden van salarisverhoging bij een laterale stap worden verbreed in die zin dat in geval van een laterale stap (bijvoorbeeld van WL1L naar WL1L) een verhoging toegekend kan worden van 0 - 2,5% afhankelijk van huidige positie in de schaal.
- Promotie: de mogelijkheden van salarisverhoging bij een promotie worden verbreed in die zin dat in geval van een promotie (bijvoorbeeld van WL1K naar WL1L) een verhoging toegekend kan worden van 0 - 5% afhankelijk van huidige positie in de schaal.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De huidige RVU geldt tot en met 31 december 2025. Deze datum is gebaseerd op geldende fiscale wetgeving. Indien de fiscale wetgeving ruimte biedt voor verlenging van de regeling, dan is Unilever bereid de regeling overeenkomstig te verlengen.

Daarnaast breiden we de toegankelijkheid van de regeling uit, waardoor alle WL1 medewerkers gebruik kunnen maken van de RVU. Deze afspraak gaat in vanaf het moment van overeenstemming op dit eindbod.

80-90-100 Regeling

De 80-90-100 regeling is een belangrijke regeling waarbij oudere werknemers geleidelijk hun werkuren kunnen verminderen en van meer vrije tijd kunnen genieten. In de huidige 80-90-100 regeling kan een medewerker maximaal 7 jaar gebruik maken van de regeling. Met de oplopende AOW-leeftijd schuift de instapleeftijd dus op. Het wordt mogelijk om in te stappen vanaf een leeftijd van 60 jaar, waardoor er met een verhoging van de AOW-leeftijd langer gebruik van gemaakt kan worden van de regeling dan de huidige 7 jaar. Dit met een maximale gebruiksduur van 8 jaar. Deze uitbreiding geldt tot en met 31 december 2025. De afspraak op dit onderwerp gaat in vanaf het moment van overeenstemming op dit eindbod.

5 Mei – Bevrijdingsdag

Unilever erkent het belang van het vieren van vrijheid en is bereid dit belang te benadrukken in de cao. De manier waarop we als Unilever hier vorm aan willen geven, zullen we gedurende de looptijd van de cao verder bespreken met de vakbonden. Voor nu betekent dit, dat er geen verandering zal plaatsvinden.

Mantelzorg

Unilever wil medewerkers steunen in het verlenen van mantelzorg. Aandacht, begrip en ruimte voor (maatwerk)oplossingen zijn de uitgangspunten van de huidige mantelzorgregeling. Daarnaast staan we een kortere aanvraagtijd toe voor de inzet van 'gespaarde uren'. Je dient normaal gesproken je verzoek om gespaarde uren op te nemen ten minste één jaar voor de ingang van het verlof in. Als je de uren wilt inzetten voor mantelzorg is ten minste één maand van toepassing.

Vakantiegeld

Tijdens de gespreken met de vakbonden is het maandelijks betalen van vakantiegeld ter sprake gekomen. De manier waarop we als Unilever hier vorm aan willen geven, zullen we gedurende de looptijd van de cao verder bespreken met de vakbonden. Voor nu betekent dit, dat er geen verandering zal plaatsvinden.

Maand van de Vakbond

Tijdens de looptijd van deze cao kunnen activiteiten worden georganiseerd, waarbij het doel is om 'het vakbondswerk' onder de aandacht te brengen bij Unilever medewerkers. De lengte en de duur van de campagne hangt samen met de hoeveelheid en de aard van de activiteiten. Het initiatief hiertoe ligt bij de vakbonden in samenspraak met de werkgever om duidelijke en tijdige afspraken te maken over hoe en wanneer dit zal plaatsvinden. De maand van de vakbond wordt hierbij dus voortgezet tijdens de looptijd van deze cao.

AWVN Bijdrage

De afspraak zoals opgenomen in hoofdstuk 7, artikel 4 van voorgaande cao ten aanzien van de AWVN bijdrage wordt voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

Lidmaatschap Vakbonden

De afspraak ten aanzien van de vakbondscontributie (Hoofdstuk 7, artikel 4 van de voorgaande cao) wordt ongewijzigd gecontinueerd. Dit betekent dat Unilever jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekent binnen de werkkostenregeling zo lang als dat mogelijk is. Als je tijdens de looptijd van deze cao lid wordt van FNV of CNV-vakmensen.nl, ontvang je van Unilever een vergoeding van de kosten van het 1e jaar van je vakbondslidmaatschap.

Werkgroep Hellendoorn

Zoals afgesproken met vakbonden stellen we een werkgroep samen met afgevaardigden van de vakbonden en het management van de fabriek in Hellendoorn om afspraken te maken over specifieke thema's die in de fabriek spelen, zoals bijvoorbeeld Flex.

Technische Wijzigingen

- In de cao wordt nog gesproken over Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP), terwijl dit in de praktijk het Future Fit Plan (FFP) is, dit wordt aangepast in de cao.
- Artikel 17 lid 1.3 is in de huidige (gemoderniseerde) cao niet correct overgenomen. De oude cao-tekst geeft aan dat competenties met één **of** meerdere 'partijen' (OR/individu of afdeling) moeten worden afgestemd. Uit de huidige tekst lijkt te volgen dat alle partijen betrokken moeten zijn bij dit overleg. Deze tekst moet aangepast worden cf oude tekst.
- Tabel 'Overwerk andere diensten' is in de huidige (gemoderniseerde) cao niet correct overgenomen en wordt aangepast conform de oorspronkelijke cao-tekst.
- In het artikel vakantietoeslag staat nu nog in dat mutaties na 1 januari worden verrekend in december; dat moet 1 april zijn.