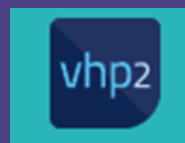


*Gezamenlijke medewerkers/leden
bijeenkomst Sitech t.b.v. een
toelichting op de nieuwe CAO
5 januari 2022*



Doel van de bijeenkomst

- Vakbonden hebben gemerkt dat er nog veel vragen zijn over de nieuwe CAO en de link met Beyond
- Drie vakorganisaties gestemd. 1 onbeslist, 1 kleine meerderheid tegen, 1 grote meerderheid tegen
- Deels omdat men niet tevreden is over het akkoord, maar deels ook omdat er onvoldoende duidelijkheid is
- Doel van deze meeting is het scheppen van duidelijkheid en beantwoorden van jullie vragen voorafgaand aan de (hernieuwde) ledenraadpleging
- Belangrijke sessie omdat een nieuwe CAO cruciaal is om verder te werken aan de toekomst van Sitech via Beyond

Inhoud van de bijeenkomst

1. Belang van Beyond en waarom is een nieuwe CAO cruciaal hierin
2. Toelichting op het onderhandelingsresultaat
3. Vragen en antwoorden
(o.b.v. ingestuurde vragen)

Indien er nog vragen zijn tijdens de meeting stuur deze via:

lisa.wesselman@sitech.nl

We zullen proberen die zo veel als mogelijk te beantwoorden

“Beyond” Samen op weg naar een sterke toekomst

WAAROM

- Huidige samenwerkingsvorm voor Manufacturing services is uitgewerkt. Er is geen draagvlak meer voor dit model.
- Combinatie van Assets en Services belemmert Sitech in haar toekomstige ontwikkeling

WAT

- Splitsen van Sitech in 2 bedrijven met elk een nieuwe eigenaar die bereid is in ons te investeren.
- Een nieuwe klant leverancier relatie met langjarige samenwerken

Wat is ons alternatief voor Beyond

- De keuze voor Beyond was niet vanzelfsprekend voor alle partijen. Management en RvC hebben zich hier hard voor moeten inspannen!
- Alternatieve scenario's duidelijk minder aantrekkelijk, met serieuze consequenties voor medewerkers en werkgelegenheid
- Doorgaan met het huidige model zal tot steeds grotere problemen leiden.

Als Management zijn we ervan overtuigd dat Beyond de beste oplossing is waar we samen de schouders onder moeten zetten om dat te realiseren!

“Beyond”

Visie van Paul Rüpp

- Beyond tot dusverre succesvol maar zwaar bevochten door ons samen met management
- CAO cruciaal om Beyond te laten lukken
- Nu er een oplossing ligt moeten we zorgen dat we dit ook snel kunnen afronden
- Als vz RvC niet verantwoordelijk willen zijn voor als Beyond niet lukt
- Laten we zorgen dat de CAO niet het struikelblok wordt

Waarom is een nieuwe CAO cruciaal voor Beyond

- Beyond betekent dat Sitech gedurende een overgangperiode waarin werkgaranties van kracht zijn, verandert naar een competitief bedrijf.
- Dit impliceert een passende overhead (kosten)structuur en passende arbeidsvoorwaarden.
- Qua overhead zijn de laatste jaren al grote stappen gemaakt.
- De huidige CAO maakt voldoende winstgevendheid na de overgangperiode echter onmogelijk
- Net als andere bedrijven op Chemelot zullen we een nieuwe CAO nodig hebben waarin we voor nieuwe medewerkers een competitiever pakket aanbieden.

Toelichting op onderhandelingsresultaat

Voldoende zekerheden inbouwen voor huidige medewerkers om aan toekomst mee te kunnen bouwen !

- 5 jarige werkgelegenheidsgarantie tegen collectief ontslag vanaf datum ondertekening akkoord
- De waarde van jullie arbeidvoorwaarden op het moment van de overgang wordt gegarandeerd
- Daar zijn harde afspraken over gemaakt tussen Sitech en de bonden, ook al in de CAO van 2019

Aanpassing arbeidsvoorwaarden nieuwe medewerkers

- Aanpassen verlofrechten naar 25 of 28 verlof dagen + 13 dagen als persoonlijk budget (vergelijkbaar met DSM, Fibrant en Anqore)
- Afschaffen RAU regeling
- Verhogen bijdrage pensioenpremie naar meer normale verhouding (\pm 40% werknemer – 60% werkgever)
- Desondanks nog steeds een meer dan voldoende concurrerend totaal pakket in de markt
- Huidige medewerkers worden gecompenseerd op het huidige niveau !

Huidige verlofrechten gegarandeerd

- Huidig wettelijk en boven wettelijk verlof, onafhankelijke EVT en Brugdag gegarandeerd (nb: geen verdere groei leeftijdsgedagen in toekomst)
- Voor de maximaal 15 dagen afhankelijke EVT een aparte afspraak nodig. Verschilt per medewerker afhankelijk van ziekteverzuim
- Gemiddeld 12,4 dagen per medewerker in afgelopen 5 jaar
- Keuze tussen individuele of collectieve oplossing
- Vanuit solidariteit gekozen voor het laatste waarbij dagen naar 13 dagen is verhoogd
- Voor 37% die niet of nauwelijks ziek is geweest betekent dit minder verlofdagen (max 2 dagen). Voor 63% betekent dit meer verlofdagen !
- Wel een onafhankelijk recht !

Vrije dagen van de huidige CAO naar de nieuwe CAO voor huidige vlaggedienst medewerkers

Leeftijd	HUIDIGE CAO VOOR HUIDIGE VLAGGEDIENST MEDEWERKERS					
	Wettelijk Vakantie Recht	Boven Wettelijk Vakantie Recht huidig	Onafhankelijke EVT	Brugdag	Afhankelijke EVT Sitech gemiddelde 5 jaar	Totaal huidig
tot 18	20	1	10	1	13	45
18-24	20	2	10	1	13	46
25-29	20	3	10	1	13	47
30-34	20	4	10	1	13	48
35-39	20	5	10	1	13	49
40-44	20	6	10	1	13	50
45-49	20	7	10	1	13	51
50-54	20	8	10	1	13	52
55-58	20	9	10	1	13	53
59-60	20	10	10	1	13	54
61	20	11	10	1	13	55
62-63	20	12	10	1	13	56
64	20	13	10	1	13	57

NIEUWE CAO VOOR HUIDIGE VLAGGEDIENST MEDEWERKERS			
Wettelijk Vakantie Recht	Boven Wettelijk Vakantie Recht nieuw	Garantie Persoonlijk Budget in dagen	Totaal nieuw
20	5	20	45
20	5	21	46
20	5	22	47
20	5	23	48
20	5	24	49
20	5	25	50
20	8	23	51
20	8	24	52
20	8	25	53
20	8	26	54
20	8	27	55
20	8	28	56
20	8	29	57

Totaal aantal dagen kan naar keuze werknemer volledig of deels als verlof genoten worden !

Vrije dagen van de huidige CAO naar de nieuwe CAO voor huidige continue dienst medewerkers

Leeftijd	HUIDIGE CAO VOOR HUIDIGE CONTINUE DIENST MEDEWERKERS					
	Wettelijk Vakantie Recht	Boven Wettelijk Vakantie Recht huidig	Onafhankelijke EVT (zit in rooster)	Brugdag (zit in rooster)	Aanwezigheids bonus	Totaal huidig
tot 18	20	1	10	1	13	45
18-24	20	2	10	1	13	46
25-29	20	3	10	1	13	47
30-34	20	4	10	1	13	48
35-39	20	5	10	1	13	49
40-44	20	6	10	1	13	50
45-49	20	7	10	1	13	51
50-54	20	8	10	1	13	52
55-58	20	9	10	1	13	53
59-60	20	10	10	1	13	54
61	20	11	10	1	13	55
62-63	20	12	10	1	13	56
64	20	13	10	1	13	57

Maximaal 7 dagen aanwezigheidsbonus omzetten in dagen conform art. 5.4 CAO
 Bij gebruik TOR kan volledige aanwezigheidsbonus omgezet worden naar dagen conform art. 6.2 CAO

NIEUWE CAO VOOR HUIDIGE CONTINUE DIENST MEDEWERKERS				
Wettelijk Vakantie Recht	Boven Wettelijk Vakantie Recht nieuw	Verlof in rooster	Garantie Persoonlijk Budget in dagen	Totaal nieuw
20	5	11	9	45
20	5	11	10	46
20	5	11	11	47
20	5	11	12	48
20	5	11	13	49
20	5	11	14	50
20	8	11	12	51
20	8	11	13	52
20	8	11	14	53
20	8	11	15	54
20	8	11	16	55
20	8	11	17	56
20	8	11	18	57

Maximaal 7 dagen persoonlijk budget omzetten in dagen conform art. 5.4 CAO
 Bij gebruik TOR max 13 dagen uit persoonlijk budget conform art 6.2 *analyze · optimize · maximize.*

Compensatie van de RAU

- Gebaseerd op de winst van onze huidige aandeelhouders
- Gemiddelde van de afgelopen 4 jaren
- Van voorwaardelijk naar onvoorwaardelijke uitkering !
- 2,64% per jaar in april
- Toekomstige CAO loonsverhogingen, schaalstappen (2%) en promoties worden meegenomen

Compensatie verhogen bijdrage pensioen premie

- De pensioenpremie voor de huidige medewerkers wijzigt niet
- Elke maand zal op basis van de huidige CAO bepalingen 4% of 4,5% ingehouden blijven worden

Hoe wordt garantie vastgelegd

- Er wordt een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst opgesteld
- Kan alleen aangepast worden als je zelf daar mee instemt !
- Garanties op:
 - huidige aantal verlofdagen (o.b.v. 13 dagen afhankelijke EVT)
 - Compensatie RAU 2,64% in april van elk jaar
 - Handhaven huidige pensioenbijdrage conform huidige CAO bepaling

Andere belangrijke afspraken in de nieuwe CAO

- 2 jarige looptijd (juli 2021 – juni 2023)
- Structurele loonsverhogingen en eenmalige Beyond uitkering € 650 op 1-1-2023 als Beyond doorgaat
- Invoering Bedrijfs AOW per 1 juli 2022
- Verruimen gebruik sparen voor later
- Van standaard naar minimum CAO

Loonsverhoging

- per 1 juli 2021 -> procentueel 1,25%
- per 1 januari 2022 -> procentueel 0,75% plus nominaal € 100,- per maand (is gemiddeld 2,75%)
- per 1 januari 2023 -> procentueel 1,25%
- Inhaalslag aan de onderkant loongebouw nodig i.v.m. behoud concurrentiekracht
- Indicatie totale gemiddelde loonsverhoging CAO schalen over looptijd CAO op midden salarisschaal (mid-point):

	1-7-2021	1-1-2022	1-1-2023	totaal
C34	1,25%	4,83%	1,25%	7,33%
C36	1,25%	4,02%	1,25%	6,52%
C38	1,25%	3,29%	1,25%	5,79%
C40	1,25%	2,70%	1,25%	5,20%

- per 1 januari 2023 een eenmalige Beyond bonus ter hoogte van € 650,- bruto, onder de voorwaarde dat Beyond doorgang vindt.

Bedrijfs-AOW

- Vanaf 1-7-2022 tot en met 2025
- Maximaal 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken
- Maximale bijdrage ongeveer € 66.000 over 36 maanden van Sitech
- Gebaseerd op DSM en Fibrant regeling maar ook in lijn met andere aandeelhouders/klanten
- Afwijkingen:
 - bijdrage werknemer 10 i.p.v. 15 verlof dagen per jaar naast de uitkering bij pensioen
 - Part-time werken na TOR heeft geen impact op hoogte uitkering

Verruimen gebruik sparen voor later voor duurzame inzetbaarheid

- 32% van alle medewerkers spaart nu
 - 10% van de medewerkers < 50 jaar spaart
 - 50% van de medewerkers > 50 jaar spaart
- Verruimen gebruik gespaarde dagen door loslaten huidige leeftijdsgrens 60 jaar en uitbreiden bestedingsdoelen, m.n. voor verhogen duurzame inzetbaarheid
- Huidig maximum aantal dagen blijft ongewijzigd (150 dagen)
- Alleen boven wettelijk verlof kan per jaar gespaard worden -> max 5 – 8 dagen
- Uitzondering voor huidige medewerkers die op ingangsdatum van de CAO 55 jaar of ouder zijn -> max 13 dagen sparen

Van standaard naar minimum CAO

- CAO Sitech is nu een standaard CAO waardoor niet afgeweken mag worden
- Afgesproken dat de CAO naar een minimum CAO wijzigen waardoor er in positieve zin afgeweken mag worden
- Hierdoor bijvoorbeeld mogelijk om medewerkers gericht een hogere beloning aan te bieden als zij een belangrijke bijdrage leveren of als er voor bepaalde functies grote schaarste is in de arbeidsmarkt

Vragen en Antwoorden

Vraag 1:

Lukt het om nieuwe medewerkers aantrekken ondanks de wijzigingen in de CAO

- De nieuwe CAO is nog steeds een meer dan marktconform pakket.
- De nieuwe CAO kent een minimum karakter. Voor profielen die moeilijk te binden zijn kunnen we (in tegenstelling tot de huidige CAO) boven de MAX van een salarisschaal gaan zitten.
- Veranderingen bij o.a. bij DSM hebben aangetoond dat met een nieuwe CAO de arbeidsmarkt geen issue is

Vraag 2:

Waarom leggen bonden het onderhandelingsresultaat neutraal voor

- Vakbonden hebben samen met Sitech Management, RvC en Aandeelhouders namens leden veelvuldig gesproken over hun zorgen naar de toekomst voor Sitech
- Samen blij met de helderheid die Beyond biedt en het feit dat dit een oplossing is met behoud van het bedrijf en de werkgelegenheid
- Gezien de versobering van de CAO voor nieuwe medewerkers hebben vakbonden besloten om het onderhandelingsresultaat neutraal voor te leggen aan hun leden
- Leden zullen na deze toelichting (nogmaals) geraadpleegd worden
- Voor bestaande medewerkers is dit echter een zeer goed voorstel wat wij als bonden de mensen adviseren te accepteren

Vraag 3:

Komt er 1 nieuwe CAO of twee verschillende voor bestaande en nieuwe medewerkers

- Er komt 1 nieuwe CAO die voor iedereen geldt. Na de splitsing van Sitech in Assetco en ServiceCo (werknamen) zullen beide bedrijven deze CAO meenemen.
- De bestaande medewerkers krijgen een aanvulling op hun arbeidsovereenkomst waarin de compensatie op het huidige niveau gegarandeerd wordt (o.b.v. een collectieve omzetting van de gemiddelde afhankelijke EVT naar 13 dagen onafhankelijke verlofdagen).

Vraag 4:

Kan een nieuwe eigenaar de bestaande CAO en de compensatieregeling aanpassen en ons overzetten in zijn eigen CAO

- NEE; De compensatieregeling kan enkel gewijzigd worden in als zowel werknemer als werkgever hiermee akkoord zijn (individuele aanvullende overeenkomst).
- Bij de verkoop van een bedrijf zoals met Beyond het plan is gaat de CAO mee / blijft het bedrijf de bestaande CAO houden. Die behoort bij de onderneming.
- Over loonsverhoging en aanpassingen van de CAO zal een nieuw management/eigenaar met de vakbonden de onderhandelingen voeren. Hierbij zullen de bonden enkel akkoord gaan bij behoud van de huidige rechten uit de huidige CAO of vooruitgang daarin.
- Door de nieuwe CAO die meer marktconform is lijkt het voor een nieuwe eigenaar echter niet logisch deze complexe discussie te starten.

Vraag 5:

De compensatie hoelang geldt die? Wanneer krijgen we dat op papier ?

- De compensatie blijft duren zolang het dienstverband duurt.
- Hij staat los van de 5 jaar werkgelegenheidsgarantie.
- Enkel met instemming van de medewerker kan dit gewijzigd worden.
- Je krijgt je huidige vrije tijd in dagen gegarandeerd. De compensatie RAU uitkering en eventuele uitbetaling van verlofdagen wordt elk jaar met de CAO verhoging, schaalstappen en promotie verhoogd.
- De compensatie leggen we in een separate aanvulling op je arbeidsovereenkomst vast.
We zullen deze, samen met een persoonlijke berekening voor iedereen gaan maken zodra de CAO definitief is.

Vraag 6:

Er is een werkgelegenheidsgarantie van 5 jaar gegeven. Wat betekent dat? Wat als de 2 jarige CAO is afgelopen geld die garantie dan nog steeds

- Er is een werkgelegenheidsgarantie afgegeven door Sitech. Dit wil zeggen dat Sitech garandeert binnen 5 jaar geen collectieve ontslagen zullen plaatsvinden.
- De werkgelegenheidsgarantie is 5 jaar en staat los van de looptijd van de CAO (2 jaar).
- De garantie begint te lopen vanaf het moment dat de CAO wordt ondertekend.

Vraag 7:

Wat gebeurt er met mijn verlofdagen? Klopt het dat ik tot mijn pensioen dagen kwijtraak?

- Het verschil aan verlof met je huidige aantal dagen wordt volledig in dagen gecompenseerd. Ook de brugdag wordt gecompenseerd. Maar toekomstige extra leeftijdsdagen niet meer.
- Je kunt alle dagen zowel opnemen of deels in geld laten uitkeren (alleen dagen je uit persoonlijk budget). Voor de huidige continue dienst medewerkers blijft dat ze maximaal 7 dagen verlof kunnen kopen uit hun budget zoals nu met de aanwezigheidsbonus ook al het geval is.
- De afhankelijke EVT dagen (bij niet ziek max 15) zetten we om in 13 niet afhankelijke dagen. In het geval dat je nooit ziek bent geweest in de afgelopen 5 jaar verlies je hier inderdaad 2 dagen. De meerderheid van de medewerkers (68%) krijgen meer dagen gecompenseerd.
- Je huidige aantal dagen wordt gecompenseerd. Er is dus geen perspectief garantie afgesproken, dus toekomstige leeftijdsdagen.
- Samengevat: Alle je huidige dagen, inclusief de brugdag, blijf je behouden. De 15 afhankelijke EVT dagen vervallen. Daarvoor compenseren we met 13 onafhankelijk dagen. Je hebt geen recht meer op toekomstige leeftijdsdagen.

Vraag 8:

Opname verlof verplichting voor 100%. Betekent dit dat we verplicht worden 100% op te nemen

- Verlof is conform CAO beoogd om opgenomen te worden. Iedereen heeft een bepaalde hoeveelheid verlof nodig. Maar dat verschilt per persoon.
- Als je dat wilt wordt in de gelegenheid gesteld om de wettelijke, bovenwettelijke en de dagen die je uit je persoonlijk budget wenst te genieten op te nemen.
- Maar je hebt ook de keuze om je dagen uit je persoonlijk budget deels of geheel uit te laten betalen! Dat zal via een maandelijkse betaling gebeuren.
- Gezien onze werkzaamheden verwachten we wel dat mensen tijdig verlof plannen in overleg met hun leidinggevende. Dat kan gedurende het jaar.
- Het verlof uit het persoonlijk budget dat niet is opgenomen, wordt aan het eind van het jaar uitbetaald.
- Alleen dagen die door bedrijfsomstandigheden niet genoten hebben kunnen worden op **verzoek en initiatief** van Sitech kunnen op verzoek werknemer worden doorgeschoven.
- Bovenwettelijke verlofdagen kunnen desgewenst ook in sparen voor later gestort worden

Vraag 9:

Krijg ik als ik als bestaande medewerker ook de 3 extra verlofdagen als ik 45 wordt ?

- Nee dat geldt alleen voor nieuwe medewerkers
- Huidige medewerkers krijgen een persoonlijke garantie op hun huidige verlofdagen (minimaal 45 dagen) dat al hoger ligt dan het verlof voor nieuwe medewerkers ook nadat deze de drie extra dagen hebben gekregen (41 dagen).

Vraag 10:

hoe ziet werkgever de afrekening van de afhankelijke EVT/aanwezigheidsbonus over het jaar 2021? Dat is immers een jaar dat al is afgerond, wil werkgever nu tijdens de wedstrijd de spelregels veranderen?

- Nee, afgesproken is om per 1-1-2022 de nieuwe CAO met terugwerkende kracht in werking te laten treden.
- Dit houdt in dat op dat moment er geen sprake meer is van afhankelijke EVT/aanwezigheidsbonus.
- Dit tegoeed werd normaal gesproken in januari van enig jaar toegekend en varieert tussen 0 en 15 dagen op jaarbasis afhankelijk van het verzuim in het voorafgaande jaar.
- Omdat afgesproken is dat medewerkers hiervoor gecompenseerd zullen worden, is afgesproken dat hiervoor 13 dagen meegenomen worden in de totale verlof compensatie berekening. Dit is het naar boven afgeronde gemiddelde aantal EVT/aanwezigheidsbonus dagen over de afgelopen 5 jaar binnen Sitech

Vraag 11:

Wat gebeurt er met het pensioen en de bijbehorende arbeidsongeschiktheidsverzekering ?

- Er verandert niets in deze regelingen. Alles blijft zoals het nu is.
- De totale bijdrage aan het pensioenfonds blijft gelijk voor de huidige medewerkers.
- Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij een groter deel van de totale pensioenpremie moeten betalen (ongeveer 40% werknemer – 60% werkgever) maar hun pensioen is hetzelfde dan voor bestaande medewerkers.
- Er zal wel een studie gedaan worden tijdens de looptijd van de CAO voor een nieuw pensioensysteem dat op basis van afspraken op nationaal niveau tussen regering, werkgevers en vakbonden ingevoerd zal worden (waarschijnlijk 2025). Hierover zullen we samen met vakbonden dan afspraken over moeten maken. Dit heeft echter geen relatie met de nieuwe CAO.

Vraag 12:

Moeten we verlof inleveren en krijgen we geen uitkering bij pensionering meer door de bedrijfs AOW ?

- De bedrijfs AOW is een kostbare regeling die Sitech ter beschikking stelt aan haar oudere medewerkers. De kosten van deze regeling bedragen ruim € 66.000 per medewerker.
- Als eigen bedrage t.o.v. de € 66.000 is afgesproken dat medewerkers 10 dagen verlof per jaar inleveren en geen pensioen uitkering ontvangen.
- Deze 10 dagen verlof per jaar is lager dan de bijdrage bij onze aandeelhouder/klanten op Chemelot (15 is daar de standaard).
- De bedrijfs AOW is niet verplicht om deel te nemen. Wie niet deelneemt behoud uiteraard zijn pensioen uitkering en levert geen verlof in.

Vraag 13:

Wijzigt er iets in mijn TOR rechten door de nieuwe CAO ?

- Nee de TOR regeling blijft ongewijzigd in de nieuwe CAO

Vraag 14:

Als Beyond pas medio 2022 100% zeker is, waarom dan nu al de nieuwe CAO ?

- Kip en ei discussie! Om Beyond in detail uit te werken dienen we een hoop werk uit te voeren met veel impact op de organisatie en hoge kosten
- Daar een nieuw CAO randvoorwaardelijk om het nieuwe Sitech succesvol te maken, willen we deze randvoorwaarde vooraf invullen
- Als Beyond niet doorgaat dan vervalt de nieuwe CAO en zullen we allemaal terug vallen in de oude CAO
- Dat geldt ook voor nieuwe medewerkers die dan in dienst gekomen zijn.
- In dat geval vervalt ook de werkgelegenheid garantie

Als de onzekerheid van de CAO van tafel is dan vergroot dat duidelijk de kansen op een goede uitkomst van Beyond en daarmee voor Sitech en de werkgelegenheid.

Vraag 15:

Ondanks negatief advies van de OR is EBIT toch opgenomen als onderdeel van de resultaatbeloning in de nieuwe CAO ?

- Als management en Raad van Commissarissen vinden wij het heel normaal dat de bedrijfsresultaten winst /verlies onderdeel zijn van de bonus van de medewerkers.
- Zeker na verzelfstandiging is het belangrijk dat iedereen voor hetzelfde doel werkt. Als het goed gaat met het bedrijf dan mag het ook goed gaan met de mensen. Als het bedrijf het zwaar heeft dan merkt iedereen dat.
- Voor 2022 zal EBIT niet in de targets zitten. We starten na Beyond hiermee.
- De targets die worden opgenomen gelden voor iedereen. Dus alle medewerkers inclusief management en directie. Het zijn de targets afgegeven door de RvC.

Vraag 16:

Wat wijzigt aan de jaarlijkse bonus en waarom hebben medewerkers boven C42 meer resultaatuitkering (14%) ?

- Momenteel bestaat de bonus uit twee delen. De resultaatuitkering (Max 6%) en de RAU.
- In de nieuwe CAO blijft de resultaatuitkering van 6% behouden. Wel is zal in de toekomst dit voor 60% op basis van de gerealiseerde bedrijfswinst (EBIT running business) worden vastgesteld. Op die wijze profiteren mensen mee als het goed gaat met Sitech.
- Safety blijft met 40% een belangrijke factor in het vaststellen van deze resultaatuitkering.
- Medewerkers boven C41 hebben nu ook al een grotere variabel inkomensdeel via een hogere resultaatuitkering (max 14%). Hieraan veranderd niets met de nieuwe CAO
- De RAU vervalt. Deze bonus wordt opgezet in een vaste compensatie van 2,64%. Dit is gebaseerd op het gemiddeld van de afgelopen 4 jaar.

Vraag 17:

Afgelopen jaar is 8 miljoen dividend uitgekeerd aan de aandeelhouders. Hoeveel wordt de komende jaren uitgekeerd?

- Dividend uitkering is iets wat in elk bedrijf gebeurt! Het is de wijze waarop een aandeelhouder beloond wordt voor de investeringen in zijn bedrijf
- Het dividend voor 2021 moet nog bepaald worden. Door de steeds hoger wordende investeringen gaat de hoogte van het aandeelhouders dividend de komende jaren sterk achteruit.
- Dit is een van de redenen dat het voor AssetCo van belang is een aandeelhouder te vinden die investeringen in infrastructuur wil doen.

Vraag 18: Hoe zeker is het dat de Beyond bonus doorgaat ?

- De uitkering is 100% zeker als Beyond doorgaat -> Sitech opgesplitst wordt in ServiceCo en AssetCo (werknamen)
- De bonus geldt voor alle Sitech medewerkers, dus ook medewerkers die kiezen om de overstap naar de plants te maken.
- Als Beyond niet doorgaat dan komt er geen Beyond bonus. In dat geval vervalt ook de 5 jaars werkgelegenheidsgarantie!

Vraag 19 :

“Met het voorgenomen vullen van sparen voor later, mag dus alleen het bovenwettelijke verlof gebruikt worden. Dit is voor 1200 uur in sparen voor later dus gemiddeld 25 tot 30 jaren voor (vrij) verse medewerkers. Hier is dus een aanzienlijke beperking in spaarmogelijkheid.”

- Nee de spaarmogelijkheid is nu 150 dagen en die blijft 150 dagen. Tot nu toe mocht je deze dagen pas vanaf je 60^e gaan inzetten. Iedereen is redelijkerwijs in staat om dit gedurende zijn dienstverband bij Sitech op te bouwen als hij tot zijn 60^e in dienst blijft bij ons. Dat is dus geen beperking. Daarnaast breiden we juist de mogelijkheden uit om je gespaard verlofgoed eerder in te gaan zetten door de leeftijdsgrens los te laten. De bestedingsdoelen zullen we nog definitief moeten afstemmen met de bonden, maar zullen vooral gericht zijn op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid.

Vraag 19:

“Wordt het budget dat gesteld wordt voor huidige werknemers voor het huidige verlof te compenseren, ook aangepast bij carriere stijgingen (beoordeling, promotie)? Met andere woorden: Wordt het budget in dagen of in euro’s toegekend?”

- Het persoonlijk garantiebudget voor verlofdagen wordt in dagen verstrekt. Aan het begin van het jaar krijg je de vraag of je deze als verlof wilt genieten of uitbetaald wilt krijgen. Als je kiest voor verlof dan worden deze dagen op je verlofkaart bijgeschreven. Als je kiest voor (gedeeltelijke) uitbetaling, krijg je deze dagen op basis van je dan geldende salaris (dus inclusief schaalstappen en promotie die je vanaf nu maakt) verdeeld over het jaar via je maandsalaris.
- Voorbeeld:
Stel er is een persoonlijk garantiebudget van 24 dagen, kun het je de keuze om deze dagen allemaal op je verlofkaart bij te schrijven naast de 28 dagen wettelijk en boven wettelijk verlof.
Stel je kiest er voor om 12 dagen als verlof te genieten en 12 uit te laten betalen, krijg je 12 dagen op de verlofkaart bijgeschreven naast de 28 (boven) wettelijke verlofdagen en krijg je elke maand de waarde van 1 dag uit je persoonlijk budget uitbetaald tegen je geldende salaris.
Stel je kiest er voor om je volledige persoonlijke garantiebudget van 24 dagen uit te laten betalen, dan krijg je elke maand de waarde van 2 dagen uit je persoonlijk budget betaald tegen je geldende salaris.

Vraag 20:

De CAO gaat per 1-7-2021 in. Wat doet dat nu met verlofdagen die je nu naar 2022 hebt meegenomen (bv. je neemt nu 10 dagen mee) en dagen die je na 1-7-2021 als sparen voor later hebt ingezet boven wat er is afgesproken in de nieuwe CAO (5, 8 of 13 dagen)”

- Afgesproken is dat de nieuwe CAO per 31 december 2021 met terugwerkende kracht wordt ingevoerd.
- Verlofdagen die uit 2021 nog zijn doorgeschoven is op basis van de bestaande CAO gebeurd en dat zal gehandhaafd blijven.
- Hetzelfde geldt voor de dagen die in sparen voor later in 2021 zijn gestort. Die blijven dus ook gehandhaafd in sparen voor later.

Vraag 21:

Als ik het goed begrijp zullen medewerkers die per 1 juli gebruik maken van de Bedrijfs AOW niet teruggeroepen worden indien Beyond niet zou doorgaan ?

Mag je ook korter dan 3 jaar gebruik maken van bedrijfspensioen?
Misschien 1 of 2 jaar?

- Dat klopt ! De Bedrijfs AOW wordt niet teruggedraaid als Beyond niet doorgaat !
- Ja je mag ook korter gebruik maken van de Bedrijfs AOW. De regeling is vrijwillig. De bijdrage per jaar vanuit Sitech is ongeveer € 22.000.

Wordt de mogelijkheid geboden om éénmalig in 2022 een hoger “donatie” te doen in de pot “sparen voor later” omdat deze regel met terugwerkende kracht wordt ingevoerd

- Nee er is geen eenmalige dotatie afgesproken.
- Wel dat medewerkers die per 1-7-21 55 jaar of ouder 5 dagen extra mogen sparen bovenop de 8 dagen uit het bovenwettelijk verlof. Dus structureel maximaal 13 dagen, zo lang zij in dienst zijn.

- Beyond geeft Sitech mooie kansen om zich te ontwikkelen naar een sterke toekomst met behoud en groei van de werkgelegenheid
- Een nieuwe CAO is cruciaal om Beyond en daarmee de toekomst van Sitech zeker te stellen en daarmee de werkgelegenheid voor iedereen.
- Ook de nieuwe CAO voor nieuwe medewerkers is voldoende attractief
- Voldoende zekerheden ingebouwd voor huidige medewerkers door 5 jarige werkgarantie tegen collectief ontslag en behoud van de huidige waarde van hun bestaande pakket
- Enige uitzondering: garantie van voor de afhankelijke EVT door keuze collectieve oplossing. Hierdoor krijgt een minderheid maximaal 2 dagen minder, de meerderheid echter meer dagen ! Daarnaast zal het verlot van de huidige medewerkers niet meer verder groeien.
- Daarnaast o.a. een mooie loonsverhoging, introductie van een bedrijfs AOW regeling en verruimen gebruik sparen voor later voor duurzame inzetbaarheid