



Aan: Bestuurders en kaderleden van de vakorganisaties FNV
Procesindustrie en CNV Vakmensen
Van: Onderhandelingsdelegatie IFF
Onderwerp: Eindbod cao
Datum: 12 januari 2024

Tussen IFF en FNV en CNV Vakmensen hebben diverse overleggen plaatsgevonden over de nieuw af te sluiten ondernemings-cao voor IFF. IFF heeft de bonden uitgebreid meegenomen in de huidige (financiële) situatie en uitgangspunten van IFF voor de nieuwe cao.

Na het 3^e overleg op 30 november 2023 heeft IFF zich beraden over de mogelijkheden om het voorstel verder te verbeteren. IFF ziet de mogelijkheid nog 2 aanpassingen te doen op het laatste besproken voorstel. Helaas is dit onvoldoende gebleken voor het verder bespreken van een mogelijk onderhandelingsresultaat.

Zodoende ziet IFF zich genoodzaakt om met deze brief een eindbod uit te brengen.

1. Looptijd

Wij stellen voor een looptijd van 12 maanden van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Loonontwikkeling

IFF heeft u uitgebreid meegenomen in de huidige (financiële) situatie. Voor IFF geldt helaas dat de kosten op dit moment enorm onder druk staan door hoge grondstofprijzen, een serieuze afname van de vraag en veel investeringen in verband met het optimaliseren van de organisatie. Tegelijkertijd waardeert IFF de inzet van alle medewerkers en begrijpen we dat in deze tijden een loonstijging gewenst is. Het is dan ook de wens van IFF om een marktconform arbeidsvoorwaardenpakket te willen bieden.

IFF biedt een structurele salarisverhoging van 4,5% per 1 januari 2024. Daarnaast biedt IFF een nominale verhoging van het loongebouw en daarmee het feitelijk basissalaris van €90,- bruto per maand. Het nieuwe maandsalaris zal worden bepaald door eerst de percentuele verhoging toe te passen en vervolgens de nominale verhoging. We hebben gekozen voor een verhoging van het nominale bedrag om op deze wijze de medewerkers met een lager salaris percentueel een grotere stap te laten maken. Gezien de hoge inflatie in het afgelopen jaar, vinden we het belangrijk om juist deze groep extra te ondersteunen.



Dit alles leidt tot een structurele verhoging van het inkomen over 2024 van minimaal 6,58% tot maximaal 7,92%, afhankelijk van de indeling in de cao-salarisschaal. Op basis van de meest recente cijfers was de gemiddelde cao-verhoging in 2023 in Nederland bij benadering 7,3%. De loonafspraken van cao's in december jl. kwamen uit op 6,8%. Gezien het nominale bedrag dat onderdeel is van de structurele verhoging, is de gemiddelde percentuele verhoging per salarisoniveau verschillend. Gemiddeld wordt er hiermee een structurele verhoging van 7,25% gerealiseerd. IFF vindt derhalve dat haar bod voldoet aan haar wens medewerkers een marktconform arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden.

3. Eenmalige uitkering

IFF biedt een eenmalige uitkering van 5% van het basis-jaarsalaris op peildatum 31 december 2023. De eenmalige uitkering kan met de salarisbetaling van maart 2024 uitbetaald worden, als tijdig een akkoord bereikt wordt. Anders zal dit zo spoedig mogelijk volgen na het bereiken van het akkoord.

4. Invoering van het Individueel Keuze budget (IKB) voor huidige populatie medewerkers; inclusief 13^e maand

IFF stelt voor een Individueel Keuze Budget (IKB) te introduceren. Hierin worden diverse (huidige) arbeidsvoorwaarden opgenomen.

RUO-uren - Op dit moment hebben medewerkers die niet in 5-ploegen werken 104 RUO-uren per jaar. IFF wenst 80 RUO-uren op te nemen in het IKB. De overige 24 RUO-uren zullen worden gehandhaafd als ADV (een reeds bestaande regeling voor collega's buiten de CAO). Hiermee zou het artikel betreft Roostervrije uren (artikel 4.1.2) komen te vervallen. En een nieuw artikel dienen te worden opgenomen ter bevestiging van 24 ADV uren per jaar.

Collectieve toeslag – Op dit moment hebben medewerkers een collectieve toeslag conform artikel 5.1.5. IFF wenst deze collectieve toeslag op te nemen in het IKB. Daarmee komt dit artikel te vervallen.

Leefijdsuren – Daarnaast zijn er op individuele basis medewerkers die nog recht hebben op leefijdsuren, een verlofvorm die reeds is uit-gefaseerd. IFF wenst deze leefijdsuren op te nemen in het IKB.

13^e maand – In lijn met het verzoek van medewerkers om de mogelijkheid te houden de 13^e maand te kunnen sparen, stelt IFF voor de 13^e maand op te nemen in het IKB. Hiermee komt het onderdeel betreft 13^e maand van artikel 6.10 te vervallen.

Het IKB kan niet met terugwerkende kracht worden ingevoerd. Afhankelijk van het moment waarop een akkoord bereikt wordt, zal IFF een toekomstige datum kiezen om het IKB te introduceren. Tot dat moment blijven de toekomstige onderdelen van het IKB in de huidige vorm gehandhaafd.

Het IKB geeft medewerkers zelf de mogelijkheid om te bepalen op welke wijze ze dit budget besteden. Het kan worden omgezet in verlof (gemaximeerd op 15 dagen per kalenderjaar). Het kan maandelijks worden uitbetaald. Of het kan worden gespaard en uitbetaald op een moment naar keuze van de medewerker. Voor de uren die in het IKB worden opgenomen ontstaat extra flexibiliteit omdat hierdoor de keuzemogelijkheid ontstaat tussen uren en geld. Voor de 13^e maand ontstaat extra



flexibiliteit omdat dit makkelijker kan worden omgezet naar additionele uren en het mogelijk wordt om zelf het moment van uitbetalen te beheren. Waarbij we wel willen benoemen dat het resterende bedrag in het IKB-budget altijd in december van elk kalenderjaar wordt uitbetaald. En waarbij aangekochte uren die niet binnen het kalenderjaar zijn opgenomen, in januari van het volgende jaar worden uitbetaald. Voor verdere toelichting, sturen we de huidige Regeling IKB als bijlage mee. Graag noteren we dat deze regeling bij invoering van het IKB voor de cao-medewerkers in lijn met de cao-afspraken zal worden aangepast om e.e.a. helder te bevestigen (bijv. betreft artikel 2.2. waar de IKB-percentages worden bevestigd).

Per medewerker zal het IKB-percentage worden vastgesteld dat overeenkomt met zijn/haar huidige rechten waarbij we rekening houden met 2 scenario's (1) wanneer de medewerker in 5-ploegen werkt en (2) wanneer de medewerker **niet** in 5-ploegen werkt. Hieronder schematisch weergegeven. Voor de medewerkers die **niet** in 5-ploegen werken worden er naast het IKB dus 24 ADV uren per jaar toegekend. Mocht de situatie van de medewerker wijzigen (men start of stopt met 5-ploegen werken), dan zal in lijn hiermee op dat moment het IKB-percentage worden aangepast.

Basissituatie	5-ploegen	Niet 5-ploegen
RUO	n.v.t.	X
Collectieve toeslag	X	X
13 ^e maand	X	X
Basispercentage	9,50%	14,15%
Individuele afwijking		
Leeftijdsuren	Indien van toepassing	Indien van toepassing

Voor de basissituatie **niet** in 5-ploegen bestaande uit RUO, Collectieve toeslag en 13^e maand, zal het IKB-percentage 14,15% van het maandsalaris zijn. Voor de basissituatie in de 5-ploegen bestaande uit Collectieve toeslag en 13^e maand is het IKB-percentage 9,50% van het maandsalaris. Ter onderbouwing hoe deze basispercentages zijn opgebouwd, delen we 2 Maatman berekeningen als bijlage.

De combinatie van IKB-percentage en ADV komen dus overeen met het huidige recht van de medewerker.

Door de 13^e maand op te nemen in het IKB, wijzigt het jaarsalaris van de medewerker. Dit zou een effect hebben op het salaris dat wordt gebruikt voor pensioenopbouw en de waarde van een vakantiedag. Om dit effect te elimineren, stelt IFF voor om een definitie toe te voegen voor Jaarinkomen, waarbij de 13^e maand nog steeds meegerekend wordt. Hiervoor verwijzen we naar punt 6.

5. Instellen van het Individueel Keuze budget (IKB) voor nieuwe medewerkers

Voor medewerkers die in dienst treden vanaf het moment dat we het IKB introduceren, zullen de hiervoor genoemde basispercentages worden gehanteerd.

6. Wijzigen/toevoegen definities

Ter referentie benoemen we de huidige definitie van Maandinkomen uit de huidige cao:

Maandinkomen:

Het salaris per maand verhoogd met:

- *de ploegentoeslag of de afbouw daarvan en/of*



- de salaristoelage die geldt als je 22 jaar of jonger bent
- toeslag voor tijdelijke waarneming hogere functie
- salaristoelage op grond van plaatsing in een lagere functiegroep

Aan artikel 1.1. dient een definitie te worden toegevoegd:

Jaarinkomen: het maandinkomen vermenigvuldigd met 13,96. In de omrekenfactor 13,96 is opgenomen:

- 12 maal het maandinkomen
- de vakantietoelage
- de 13^e maand overeenkomstig de waarde van het dan geldende maandinkomen

De definitie van Jaarsalaris dient te worden aangepast.

De huidige definitie in de cao is als volgt:

Jaarsalaris: 12 maal het salaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de 13e maand uitkering.

De voorgestelde aanpassing is als volgt:

Jaarsalaris: het maandsalaris vermenigvuldigd met 12,96. In de omrekenfactor 12,96 is opgenomen:

- 12 maal het salaris (per maand)
- de vakantietoelage

7. Correctie CAO-tekst artikel 5.3

De huidige tekst in de CAO in artikel 5.3 is incorrect.

Bestemming	Toelichting
Verkopen - uitbetalen	De waarde van een vakantiedag is vastgesteld op 0,4% van het salaris per dag.

De voorgestelde correctie is als volgt: *De waarde van een vakantiedag is vastgesteld op 0,4% van het **Jaarinkomen**.*

8. Individueel opleidingsbudget (IOB)

IFF biedt aan het Individueel Opleidingsbudget (IOB) te continueren en daarmee artikel 1 van bijlage 2 in stand te houden. Wel willen we graag de tekst verhelderen dat dit een maandelijks opbouw betreft en dat de opbouw 0,25% van het salaris (per maand) bedraagt.

9. Loondoorbetaling ouderschapsverlof

IFF wenst artikel 9.2 op de volgende wijze aan te passen.

*De wet 'Betaald Ouderschapsverlof' is in werking getreden per 2 augustus 2022. Ouders krijgen gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). IFF betaalt een aanvulling op deze wettelijke regeling, ingaande 1 januari 2024, over de eerste 9 weken **tot 100% van het werkelijke loon**. De medewerker mag zelf de keuze maken tussen de wettelijke regeling (Lokaal Ouderschapsverlof) en de door IFF aangeboden en vastgestelde "Global New Child Care Leave" regeling.*

10. Bijzonder verlof toekennen voor het bijwonen van een 60- en 65-jarige bruiloft van ouders

In lijn met de huidige verlofregeling (waarin 25-, 40- en 50-jarige huwelijk is opgenomen), willen we het verlof uitbreiden met de 60- en 65-jarige bruiloft van ouders.



11. Tabel Bijzonder verlof (artikel 5.8) samenvoegen

In het kader van duidelijkheid de huidige tabellen samenvoegen naar 1 volledige tabel. Er staan momenteel 2 tabellen in de CAO, waarvan we de meest recente tabel willen overnemen. Daarbij stellen we voor om de gebeurtenis Grote Professie en Priesterwijding te laten vervallen, aangezien dit in de laatste 15 jaar niet meer is voorgekomen.

12. Protocol afspraken: stand van zaken

1. Duurzame inzetbaarheid
 - a. IOB, zie punt 8
 - b. Studie levensfasebewust personeelsbeleid ingevuld met regelingen, zoals Thuiswerkbeleid, flexibele start- en eindtijd voor dagdienst, IOB en aandacht voor vitaliteit (PMO, nachtdienst)
2. Eerder stoppen met werken
 - a. RVU blijft gecontinueerd tot eind 2025
3. Vakbondscontributie
 - a. Maakt onderdeel uit van het totaalpakket, en wordt gecontinueerd
4. Participatiewet
 - a. Voortzetten, zoals verwoord in CAO 2022-2023
5. Definitie overwerk voor uitzendkrachten in wisseldienst
 - a. Niet langer van toepassing, aangezien we de wisseldienst voor uitzendkrachten hebben afgeschaft met de transitie naar vaste banen. Kan als zodanig uit de tekst worden verwijderd.
6. Werkgeversbijdrage
 - a. Voortzetten, zoals verwoord in CAO 2022-2023
7. Echte banen en werkdruk
 - a. Gerealiseerd, en kan als zodanig uit de tekst worden verwijderd.
8. Vitaliteitsregeling
 - a. Naamswijziging naar 80-80-100-regeling (tekstuele aanpassing)

13. Bijlage 3/ Protocol Pensioen Opbouw tijdens Levensloop

- a. Bijlage kan vervallen aangezien deze regeling niet meer van toepassing is.

Liebergerweg 72-76
1221 JT HILVERSUM
Nederland
T +31 356 883 911
iff.com

Met vriendelijke groet,
International Flavors & Fragrances I.F.F. (Nederland) B.V.

Diana Dekeling
HR Cluster Lead Benelux

Arjen Hoekstra
Managing Director

Bijlagen:

- Regeling Individueel Keuze Budget
- Berekening IKB Maatmens (5-ploegen)
- Berekening IKB Maatmens (niet 5-ploegen)