CAO Teijin Aramid B.V. 2023 d.d. 7 maart 2023

Op 7 maart 2023 heeft Teijin Aramid een onderhandelingsresultaat bereikt met FNV Procesindustrie, De Unie en CNV Vakmensen voor een nieuwe CAO voor de periode 1 april 2023 tot 1 april 2024.

- Een samenvatting staat hieronder.
- De uitwerking van de studie-/werkafspraken staat in bijlage 1.

1. Vergoedingen voor mobiliteit en thuiswerken

- De maximum fiscaalvrije vergoeding voor mobiliteit (woon-werkverkeer en zakelijk reizen) gaat per 1 januari 2023 van € 0,19 naar € 0,21 per afgelegde kilometer en naar € 0,22 per kilometer in 2024.
- De maximum fiscaalvrije thuiswerkvergoeding gaat per 1 januari 2023 van € 2,- naar € 2,15 en per 1 april 2023 naar € 3,76 per thuiswerkdag (inclusief het gebruik van internet)

2. Ouderschapsverlof

De wettelijke regeling voor betaald ouderschapsverlof (na de geboorte van een kind/adoptie) wordt uitgebreid. Het inkomen wordt gedurende maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof aangevuld van 70% tot 100%.

3. Inkomensverbeteringen

1. Een structurele loonsverhoging van 6% per 1 juni 2023.
2. Een structurele verhoging van de vakantietoeslag van 8% naar 8,33% vanaf 1 mei 2023.
3. Een structurele loonsverhoging van 1,25% per 1 oktober 2023.
4. Een eenmalige uitkering in april 2023 van € 1.250,- bruto (parttimers naar rato) voor de medewerker die op 1 april 2023 in dienst is.

De nieuwe salarisschalen staan in bijlage 3.

5. Groenbudget

Iedere medewerker krijgt in mei 2023 een budget van € 1.500,- bruto toegekend dat kan worden besteed aan duurzame verbeteringen van de woning van de medewerker (zie bijlage 2).

6. Persoonlijk ontwikkelbudget

Iedere medewerker krijgt in november 2023 een budget van € 1.500,- bruto voor persoonlijke ontwikkeling (zie bijlage 2).

7. Vitaliteitsbudget

Het huidige vitaliteitsbudget van € 396,- bruto per jaar wordt per 1 april 2023 beëindigd en wordt volledig gecompenseerd. De medewerker:

- krijgt jaarlijks een vitaliteitsuitkering van € 200,- bruto in september (ongeacht de omvang van het dienstverband).
- betaalt vanaf 1 april 2023 niet meer € 198,- per jaar voor ANW-hiaat-verzekering (zie bijlage 2).

8. Zelfroosteren

De pilot stopt per 1 april 2023.

9. Studie-/werkafspraken

Er zijn werkafspraken gemaakt voor deze CAO periode over Consignatie, Generatiepact in ploegendienst, een Vernieuwd Hoofdstuk 5 en Vereenvoudiging (zie bijlage 1).

10. "Bedrijfs-AOW"/RVU

De mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling "bedrijfs-AOW/RVU (bijlage 12 van de CAO) eindigt op 31 december 2025. CAO partijen hebben de intentie deze regeling te verlengen als de zogenaamde fiscale regeling voor boetevrije RVU-uitkering wordt verlengd, en verlenging passend is bij afspraken uit het Pensioenakkoord. Zodra daar duidelijkheid over is treden CAO partijen in overleg.

11. WGA-premie
Ook in deze CAO zal Teijin Aramid afzien van de mogelijkheid om de helft van de zogenaamde *gedifferentieerde premie WGA* te verhalen op de werknemer. Teijin Aramid betaalt de volledige premie (in 2023: 0,28%).

12. Werkgeversbijdrage aan vakbonden
De *werkgeversbijdrage* aan vakorganisaties wordt voortgezet gedurende het CAO jaar 2023 conform de zogenaamde AWVN-regeling. Daarnaast stelt Teijin Aramid € 10.000,- beschikbaar per vakbond. De vakbond bepaalt zelf welk deel voor de vakbond is en welk deel voor internationale solidariteit.

Bijlage 1: Studie- en werkafspraken CAO 2023
Bijlage 2: De 3 budgetten
Bijlage 3: Salarisschalen

FNV Procesindustrie
De Unie
CNV Vakmensen
Teijin Aramid

Bijlage 1 - Studie- en werkafspraken CAO 2023

Protocolafspraken CAO 2023

Consignatie
Partijen zijn van mening dat consignatiediensten belastend zijn voor medewerkers, en tot een minimum beperkt moeten worden.
Eerstvolgend periodiek overleg komt Teijin Aramid met een concrete aanpak om vast te stellen in welke mate consignatiediensten ingezet worden zoals bedoeld. Binnen Teijin Aramid is reeds ervaring opgedaan (bijv. Kleefse Waard) met het registreren van consignatiediensten. Teijin zal nagaan of deze werkwijze ook op andere sites/afdelingen toepasbaar is. De resultaten zullen daarna regelmatig worden besproken in het periodiek overleg, met als doel waar mogelijk maatregelen te nemen ter beperking van het geconsigneerd zijn/opgeroepen worden in consignatiediensten.
Indien praktische oplossingen al eerder ingevoerd kunnen worden, dan gebeurt dit ook.

Generatiepact (GP) in ploegendienst
De tijdelijke regeling Generatiepact (2020 t/m 2024) kent momenteel 26 deelnemers die allemaal in dagdienst werken. Ploegendienstwerknemers hebben wel belangstelling, maar niemand doet nog mee. Voor ploegendienst is in de cao vastgelegd dat er 17 in plaats van 21 diensten wordt gewerkt per 5 weken, waarbij de uit te roosteren diensten evenredig zijn verdeeld over ochtend-, middag en nachtdiensten. Er is een speciaal rooster ontwikkeld.
De wens van de medewerkers is bij deelname vooral minder nachtdiensten te lopen (bijvoorbeeld steeds de laatste nachtdienst(en) uitroosteren).
Teijin Aramid zal met een uitgewerkt voorstel komen op het eerstvolgende periodieke overleg (april/mei 2023), waarin doelstellingen, acties en planning worden afgesproken. Belangrijk hierbij is aandacht voor interne communicatie en het tijdig betrekken van management en medewerkers (draagvlak).
De uitvoering van dit voorstel zal tijdens de looptijd van de nieuwe cao worden gestart.

Vernieuwd Hoofdstuk 5
Doel: regelingen die begrijpelijk zijn voor medewerkers en leidinggevenden, en die goed en eenduidig uit te voeren zijn.
Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen gezamenlijk werken aan het vereenvoudigen en moderniseren van de regelingen in Hoofdstuk 5. In de periodieke overleggen worden hierover afspraken gemaakt. Tegelijkertijd zal worden gewerkt aan de interne communicatie hierover binnen de organisatie.
Het thema wordt in vier deelthema's verdeeld en benaderd:
I. Rooster- en feestdagentoeslag
II. Overwerk, springen, schuiven en extra reizen
III. Consignatie
IV. Compensatie voor het werken in een ander lager beloond dienstrooster.
De uiteindelijke besluitvorming over een vernieuwd hoofdstuk 5 maakt deel uit van het CAO proces 2024.

Vereenvoudiging
Doel: regelingen en teksten die begrijpelijk zijn voor medewerkers en leidinggevenden, en die goed en eenduidig uit te voeren zijn.
De volgende onderwerpen worden besproken:
- opzegtermijnen
- vereenvoudigen PKB
- opschonen en verhelderen van verouderde teksten
- hoofdstuk beloning (koppeling beoordelen-belonen, datum verhoging, loopbaan-functieontwikkeling)
- rusturen.

De uiteindelijke besluitvorming over deze onderwerpen maakt deel uit van het CAO proces 2024.

Bijlage 2 – De 3 budgetten

Onderwerp	Vitaliteitsbudget	Persoonlijk ontwikkelbudget	Groenbudget
Huidige regeling	€ 396,- bruto per jaar te besteden aan 1. “sport” 2. IT-middelen en 3. thuiswerkplek	-	-
Nieuwe CAO	De huidige regeling vervangen door: 1. introductie van “maand van de vitaliteit” met een jaarlijkse uitkering voor alle CAO medewerkers van € 200,- bruto in september[1] 2. stoppen met inhouding ANW-hiaat premie per 1 april 2023 (= € 198,- per jaar). N.B. IT-middelen en thuiswerkplek verstrekt TABV voortaan.	Introduceren van een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1500,- bruto voor alle CAO medewerkers te besteden aan persoonlijke ontwikkelactiviteiten in de periode 1 november 2023 tot 1 november 2026.	Introduceren van een groenbudget van € 1500,- bruto voor alle CAO medewerkers te besteden aan verbetering van de woning in de periode 1 mei 2023 tot 1 mei 2026. Bestedingsdoelen zijn: - aanschaf en plaatsing van zonnepanelen, een laadpaal, een warmtepomp (ook hybride), een inductiekookplaat en/of isolatieglas (HR++ of HR+++). - de kosten van een energiecoach.
Waarom?	TA blijft de vitaliteit van medewerkers stimuleren. Huidige regeling is niet doeltreffend en kent onevenredig veel uitvoeringsissues.	Medewerkers wendbaar en langdurige inzetbaar houden d.m.v. het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling (“Een leven lang leren”).	Duurzaamheid is een van de strategische pijlers, die willen we ook vertalen naar (arbeidsvoorwaarden voor) onze medewerkers. Medewerkers kunnen zo bijdragen aan een beter milieu, en hebben tevens lagere energiekosten. Dus goed voor het milieu, goed voor de medewerker.
Frequentie	1x per jaar een uitkering	Eenmalig	Eenmalig
Wie en wanneer?	• Iedereen in dienst op 1 september krijgt de vitaliteitsuitkering ineens[1]. • De inhouding van de ANW-hiaat verzekeringspremie stopt dan voor iedereen per 1 april 2023. • Deeltijders/deelnemers Generatiepact krijgen ook volledige vitaliteitsuitkering.	• Iedereen in dienst van Teijin Aramid krijgt op 1 november 2023 de beschikking over een budget van € 1500,- bruto. • Ook voor nieuwkomers die tijdens de looptijd van CAO 2023 in dienst komen. • Deeltijders/deelnemers Generatiepact krijgen ook volledig budget. • Bij uitdiensttreding zonder besteding volgt geen uitkering van het restant budget.	• Iedereen in dienst van Teijin Aramid per 1 mei 2023. • Ook voor nieuwkomers die tijdens de looptijd van CAO 2023 in dienst komen. • Deeltijders/deelnemers Generatiepact krijgen ook volledig budget. • Bij uitdiensttreding zonder besteding volgt geen uitkering van het restant budget.
Hoe?	Ieder jaar in september in samenwerking met externe partijen organiseren van de maand van de vitaliteit. Uitbetaling van de Vitaliteitsuitkering met salaris in september.	De ontwikkelactiviteiten worden via een nieuw online boekingsplatform aangeboden met de keuze uit duizenden mogelijkheden. De medewerker bepaalt zelf zijn/haar keuze. De activiteiten vinden in eigen tijd plaats. Factuur gaat rechtstreeks naar Teijin, dus medewerker hoeft niets voor te schieten/geen factuur te declareren.	Declaratie door medewerker via Connect/Selfservice. Facturen met datum vanaf 1 januari 2023 mogen ingediend worden, maar de factuurdatum mag niet liggen voor de datum van indienstreding. Controle door HRSS en daarna uitbetalen via salarisstrook.
Overig	Vitaliteitsuitkering is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.	Persoonlijk ontwikkelbudget is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.	Groenbudget is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.

[1] Geldt ook voor inleenkrachten (dat zijn ter beschikking gestelde arbeidskrachten zoals bedoeld in de WAADI).

Bijlage 3 - Salarisschalen

Jaarsalarissen per 1 mei 2023 (inclusief 8,33% vakantietoeslag)

Salaris-groep	Aantal periodieken	Standaard periodiek (2,5% van het maximum)	Minimum	Maximum
2	8,8	€ 1.062	€ 33.159	€ 42.481
3	8,8	€ 1.097	€ 34.259	€ 43.880
4	8,8	€ 1.134	€ 35.415	€ 45.353
5	8,8	€ 1.196	€ 37.354	€ 47.824
6	9,7	€ 1.299	€ 39.396	€ 51.946
7	10,7	€ 1.431	€ 41.956	€ 57.241
8	11,6	€ 1.583	€ 44.976	€ 63.321
9	12,6	€ 1.732	€ 47.483	€ 69.267
10	13,4	€ 1.986	€ 52.752	€ 79.425
11	14,3	€ 2.274	€ 58.486	€ 90.978
12	15,1	€ 2.610	€ 64.861	€ 104.397
13	16,0	€ 2.997	€ 71.857	€ 119.873

De schalen per 1 mei 2021 zijn verhoogd met de factor: /12,96 x 13, omdat de de vakantietoeslag per die datum 8,33% (was 8%).
12 x 1,08 = 12,96
12 x 1,0833 = 13

Voorbeeld
maximum schaal 5 was € 47676 en wordt € 47824.
Het maandsalaris blijft gelijk:
Was: /12,96 = € 3679
en wordt: /13 = € 3679
De vakantietoeslag is vanaf mei 8,33%. Degenen die hebben gekozen voor maandelijks uitbetalen krijgen de eerste verhoging al in mei, degenen die dat niet doen krijgen in april 2024 8,33% over het inkomen in de periode mei 2023 t/m april 2024.

Jaarsalarissen per 1 juni 2023 (inclusief 8,33% vakantietoeslag)

Salaris-groep	Aantal periodieken	Standaard periodiek (2,5% van het maximum)	Minimum	Maximum
2	8,8	€ 1.126	€ 35.149	€ 45.030
3	8,8	€ 1.163	€ 36.315	€ 46.513
4	8,8	€ 1.202	€ 37.540	€ 48.074
5	8,8	€ 1.267	€ 39.595	€ 50.693
6	9,7	€ 1.377	€ 41.760	€ 55.063
7	10,7	€ 1.517	€ 44.473	€ 60.675
8	11,6	€ 1.678	€ 47.675	€ 67.120
9	12,6	€ 1.836	€ 50.332	€ 73.423
10	13,4	€ 2.105	€ 55.917	€ 84.191
11	14,3	€ 2.411	€ 61.995	€ 96.437
12	15,1	€ 2.767	€ 68.753	€ 110.661
13	16,0	€ 3.177	€ 76.168	€ 127.065

Jaarsalarissen per 1 oktober 2023 (inclusief 8,33% vakantietoeslag)

Salaris-groep	Aantal periodieken	Standaard periodiek (2,5% van het maximum)	Minimum	Maximum
2	8,8	€ 1.140	€ 35.588	€ 45.593
3	8,8	€ 1.177	€ 36.769	€ 47.094
4	8,8	€ 1.217	€ 38.009	€ 48.675
5	8,8	€ 1.283	€ 40.090	€ 51.327
6	9,7	€ 1.394	€ 42.282	€ 55.751
7	10,7	€ 1.536	€ 45.029	€ 61.433
8	11,6	€ 1.699	€ 48.271	€ 67.959
9	12,6	€ 1.859	€ 50.961	€ 74.341
10	13,4	€ 2.131	€ 56.616	€ 85.243
11	14,3	€ 2.441	€ 62.770	€ 97.642
12	15,1	€ 2.801	€ 69.612	€ 112.044
13	16,0	€ 3.216	€ 77.120	€ 128.653