

EINDBOD

Op 24 november, 30 november en 7 december 2021 is er door de werkgeversdelegatie van Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V. (SDO) en de vakorganisaties FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen onderhandeld over een verlenging van de cao die op 1 oktober 2021 is afgelopen.

Hieruit is het onderstaande eindbod vanuit SDO tot stand gekomen:

Looptijd:

Een looptijd van de cao voor 24 maanden vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2023.

Loon:

Op basis van de looptijd van 24 maanden biedt SDO de volgende verhogingen:

- Een structurele loonsverhoging per 1 oktober 2021 van 3,0 %, dit is inclusief de verhoogde premiecompensatie voor het pensioentekort, te financieren d.m.v. het premie werknemersdeel, dit gedeelte zal vanaf 1 januari 2022 worden ingehouden.
- Een structurele loonsverhoging per 1 oktober 2022 van 2,6 %.

De geboden verhogingen zijn afhankelijk van het bereiken van een resultaat vóór 15 december 2021. Voor deze datum moet werkgever aangeven bij het pensioenfonds PGB hoe zij willen omgaan met het pensioentekort in 2022. SDO is bereid dit geschatte tekort van ruim € 70.000,00 te compenseren middels een structurele loonsverhoging die vanaf januari 2022 ingehouden wordt middels een verhoogde pensioenpremie van het werknemersdeel. Op basis van het uiteindelijke vastgestelde pensioentekort door PGB wordt de hoogte van de premie van het werknemersdeel bepaald en ingehouden.

Werkingsfeer cao:

Sime Darby Oils Speciality Ingredients BV (SDOSI, voormalige Lecithine afdeling) wenst voor de werknemers die vanaf 5 november 2021 bij haar in dienst zijn geen cao af te sluiten. Vooralsnog blijven de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden vanuit de huidige cao van Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery BV (SDOZR) behouden gedurende de looptijd van de cao.

Als er een nieuwe cao tot stand komt, zal SDOSI deze voor haar werknemers volgen totdat zij met haar werknemers een alternatief pakket van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden is overeengekomen. Dat betekent dat alle primaire en secundaire voorwaarden die in de nieuwe cao onderhandeld zijn, inclusief de overeengekomen salarisverhogingen, tot dat moment zullen worden toegepast.

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao zal er worden nagedacht en invulling worden gegeven aan hoe de arbeidsvoorwaarden van de SDOSI-werknemers eruit komen te zien. Dit proces is een intern proces.

Aanvullend geboorteverlof:

De werknemer waarvan de partner een kind krijgt, heeft recht op maximaal 5 keer de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof. De werknemer kan het aanvullende geboorteverlof in afspraak met de leidinggevende binnen 6 maanden na de geboorte van het kind opnemen. Tijdens het verlof hebben werknemers recht op een UWV uitkering van maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). SDO stemt in dit aan te vullen tot 100% en volledig behoud van overige emolumenten. Daarnaast stelt SDO de werknemer in de gelegenheid de vijf weken gedurende deze zes maanden flexibel op te nemen (in hele werkdagen). Deze regeling gaat in per 1 oktober 2021.

Bijdrage ziektekosten:

SDO is bereid voor de bijdrage ziektekosten per 1 januari 2022 € 17,50 netto per maand te betalen.

SPAWW:

SDO is voornemens om deze regeling, die per oktober 2022 afloopt te verlengen. Dit zal uiterlijk voor 1 april 2022 moeten zijn gerealiseerd. Bonden zullen deze verlenging formeel nog voor moeten leggen aan hun leden. SDO zal de door de verzekeraar vastgestelde premies maandelijks inhouden.

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:**Functiewaardering:**

Gedurende het jaar 2022 zal SDO opnieuw alle cao-functies opnieuw laten herijken en wegen. Dit wordt tevens gedaan voor functies die niet onder de cao vallen. Deze functiewaardering is een traject dat in samenwerking met de vakbonden en de Arbeids-Voorwaarden en Sociale zaken commissie van de OR wordt gestart en geëvalueerd. Tevens zullen experts op het gebied van FuWa vanuit AWWN ingeschakeld worden.

Extra vrije tijd oudere werknemers (hoofdstuk 6, artikel 6):

SDO stemt in met het verhogen van de extra vrije tijd voor werknemers vanaf 64 jaar naar 64 uren per kwartaal tot aan de pensioenleeftijd. Deze regeling is gedurende de looptijd van deze cao en zal geëvalueerd worden om te bezien hoeveel impact deze regeling in zijn totaliteit heeft op de gehele organisatie.

RVU regeling:

De huidige bestaande regeling zal worden voortgezet tijdens looptijd van deze cao, zie de afspraken gemaakt in januari 2021.

Participatiebanen:

We zien het als onze plicht ons daarvoor in te spannen en wanneer we mogelijkheden hierin zien dan zullen we daar direct naar handelen. Hierin wegen we altijd af hoe veilig een werkplek is en hoe toegankelijk een baan is op het gebied van de (Engelse) taal.

WGA-Premie:

De afspraak met betrekking tot de WGA-Premie wordt voortgezet, waarbij er geen verhaalrecht is op de werknemer door werkgever gedurende de looptijd.

Werkgeversbijdrage (hoofdstuk 7, artikel 12):

Bij het afsluiten van een cao zal de werkgeversbijdrage gedurende de looptijd van de cao worden voortgezet.

Periodiek Overleg:

Graag maken we een planning gedurende de looptijd van de cao om met elkaar in gesprek te blijven en elkaar goed te kunnen informeren. Deze meetings hebben een informeel karakter. Voor het plannen van deze Periodiek Overleggen zal SDO het initiatief nemen.

Rouwverlof:

Werkgever zal vanaf 2022 een proactieve communicatie naar de medewerkers doen met betrekking tot het onderwerp Rouwverlof. Wanneer een werknemer te maken krijgt met een overlijden in de eerste graad blijven de huidige afspraken gehandhaafd. Echter vindt SDO het belangrijk dat hier maatwerk op plaatsvindt wanneer de werknemer behoefte heeft aan langer verlof. Het proces hieromtrent wordt gecommuniceerd.

Ondertekend op 8 december 2021 te Zwijndrecht

Namens Werkgever:

Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V.

De heer C. Hart

Site Director ai