

CHEMISTRY THAT MATTERS™



CAO RONDE 2 - 2023

1 juni 2023



KORTE BUSINESS UPDATE

RECOVERING SABIC'S PROFITABILITY GAP | TO BE ADDRESSED FIRMLY & DECISIVELY

CEO Message:

Dear Leaders,

*The global economy is facing significant challenges that have put pressure on SABIC's products margins. These challenges are expected to result in a **shortfall of around \$2 Billion towards achieving our 2023 EBITDA plan**. This gap, if not addressed firmly and decisively, will deteriorate SABIC's financial position and cash flow. Therefore, **it is essential that SABIC implements a recovery actions that bridges the gap of delivering SABIC's Business plan 2023 targets.**"*

***Continuing business as usual is not an option.** We have full trust in your leadership to create a sense of urgency in your organization and drive the recovery effort with clear and trackable actions to close the identified gaps.*

SABIC's recovery plan will be presented during the upcoming Board meeting June 13

- Europe recovery plan work in progress; basis BP 2023
 - Corp Mfg recovery plan work is asked; basis Q1 2023
- } **One plan for Europe MFG!**



Europe market and financial context to be addressed

CAO RONDE 2 – 1 JUNI 2023

CAO VOORSTELLEN

SABIC CAO VOORSTELLEN

1. Duur
 2. CAO loonsverhoging
 3. Tijd voor geld
 4. Aanpassing van de Tijdelijke ouderenregeling (TOR)
 5. Einddatum verplicht overwerk
 6. Overwerkregeling voor Wachtchefs in C39, werkend in de continuedienst
 7. WachtdienstVergoeding voor JG 14, 15 en 16 ten behoeve van BedrijfsnoodOrganisatie
 8. KM vergoeding
 9. Tegemoetkoming thuiswerken
 10. Wijziging opleidingfonds
-

1. DUUR

1. Duur: 1 jaar

Looptijd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024

2. CAO LOONSVERHOOGING PER 01-07-2023

2. CAO loonsverhoging: 5% inflatie correctie voor de CAO lonen, dit geldt ook voor salariscategorieën 14 t/m 16 conform de huidige CAO afspraak
- +
- 3% extra voor C32 t/m C41 conform artikel 23, mits akkoord voor SABIC voorstellen 3 t/m 5
- +
- 3,84%* voor voorstel 3 – “tijd voor geld” per 01-01-2024

* m.u.v. SABIC Grade 14-16 in dienst voor 01-01-2015, hiervoor geldt 3,68% en SABIC Grade 14-16 in dienst na 01-01-2015, hiervoor geldt 0%

3. TIJD VOOR GELD | INLEIDING

- In deze economische moeilijker tijd met hoge inflatie, streeft SABIC naar een zo hoog mogelijk vast maandinkomen - gunstig voor de eigen medewerkers als ook voor SABIC's positie op de arbeidsmarkt en geeft invulling aan de wensen vanuit de arbeidsmarkt
- SABIC staat open om de extra opkomstdagen (ODO) voor de Continuedienst af te schaffen op een manier dat niet leidt tot minder arbeidsparticipatie. Dit leidt tot een schonere 5-ploegendienst en geeft invulling aan de grote wens vanuit de werknemers
- Harmonisatie in de CAO door uniformiteit in de 3 groepen waarvoor nu separate afspraken gelden en daarmee stap in de versimpeling van de CAO:
 - Continuedienst - AanWezigheidsBonus (AWB)
 - Vlaggendienst in dienst voor 2015 – afhankelijk Persoonlijk Budget (120 uur) (PB)
 - Vlaggendienst in dienst na 1-1-2015
- Afschaffen AWB en afhankelijk PB en omzetten in vast pensioengevend loon voor de 3 groepen a 3,84%
- Nieuwe uniforme flexibiliteit door terug kopen vrije tijd: 3 dagen Flex pack (verlofdagen) en 3 dagen Time savings (TOR, mantelzorg, Sabbatical)

CONTINUE DIENST

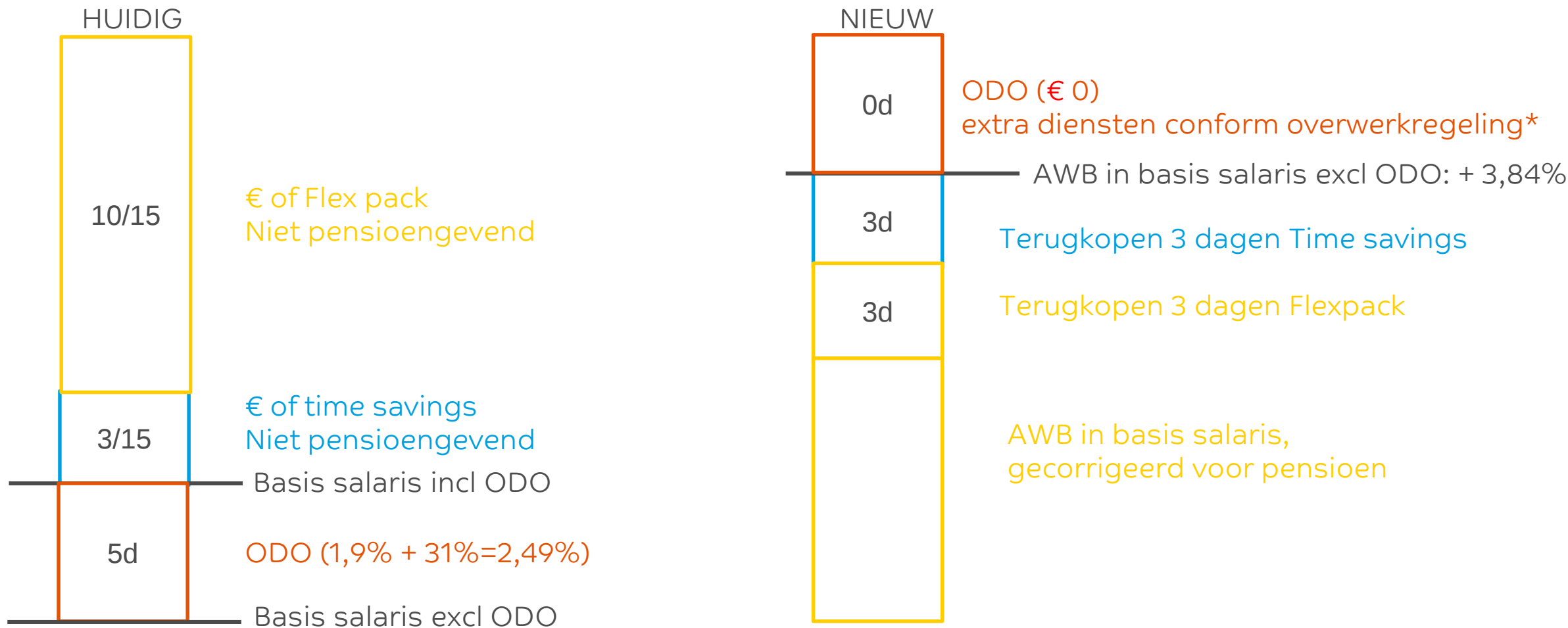
3. TIJD VOOR GELD | CONTINUE DIENST

Voorstel tijd voor geld voor de Continuedienst houdt in:

- Afschaffen verplichte 5 ODO-dagen en stoppen met betaling a 1,9% exl CD toeslag
- Afschaffen AanWezigheidsBonus (AWB) en omzetten in vast maandinkomen, rekening houdend met pensioen. Bij vaststellen van de waarde is uitgegaan van gemiddeld 2 ziektedagen (=maatman)
 - Uit analyse 2010-2018 en in dienst voor 2015 blijkt AWB/PB voor 83% wordt toegekend, dus gemiddeld 2,5 ziektedag
 - AWB = 13/15
- Waarde van omzetten AWB (13/15) in vast maandinkomen, gecorrigeerd voor pensioen is 3,84% per 01-01-'24
- Voor invulling flexibiliteit wordt de mogelijkheid geboden om terug te kopen:
 - 3 dagen voor Flex pack (verlof)
 - 3 dagen voor Time savings (sparen voor TOR, mantelzorg, sabbatical)
- Extra diensten zoals bijvoorbeeld de 2 instructie- en opleidingsdagen worden betaald conform de normale overwerkregeling

CONTINUE DIENST

Aanwezigheidsbonus : $1/15 \times 5,7\% \times 14$ *CD toeslag. Maatman 2 ziekte-dagen: 13/15



* Zie vorige slide, bullet 6

VLAGGENDIENST IN DIENST VOOR 01-01-2025

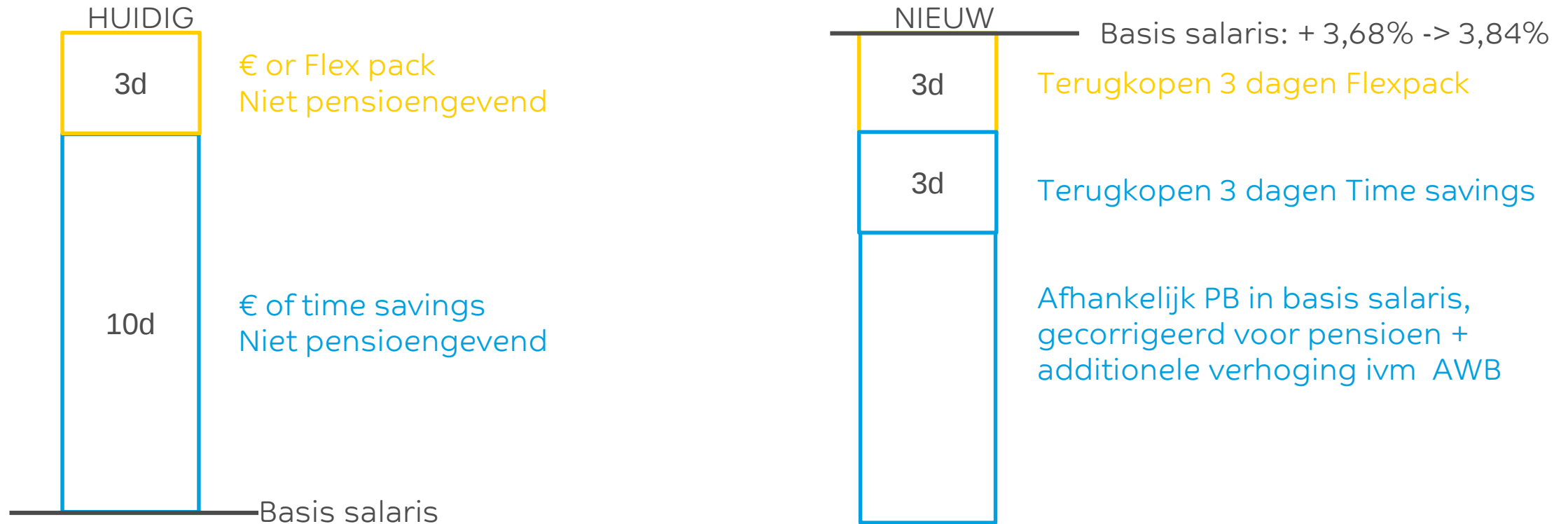
3. TIJD VOOR GELD | VLAGGENDIENST IN DIENST VOOR 01-01-2015

Voorstel tijd voor geld voor de Vlaggendienst in dienst VOOR 1-1-2025 houdt in:

- Afschaffen Afhankelijk Persoonlijk Budget (PB) en omzetten in vast maandinkomen, rekening houdend met pensioen. Bij vaststellen waarde tot uitgegaan van gemiddeld 2 ziektedagen* (=maatman)
 - Uit analyse 2010-2018 en in dienst voor 2015 blijkt AWB/PB voor 83% wordt toegekend, dus gemiddeld 2,5 ziektedag
 - Afhankelijk persoonlijk budget = 13 dagen (104 uur)
- Waarde van omzetten afhankelijk PB (13/15) in vast maandinkomen is 3,68%*
- Omdat waarde afhankelijk PB lager is dan AWB en SABIC geen aparte salarisschalen wilt, wordt de waarde verhoogd tot aan AWB waarde: 3,84% voor de CAO t/m C41 populatie per 01-01-2024
- Voor invulling flexibiliteit wordt de mogelijkheid geboden om terug te kopen:
 - 3 dagen voor Flex pack (verlof) – conform huidige regeling
 - 3 dagen voor Time savings (sparen voor TOR, mantelzorg, sabbatical)
- Geen wijziging van het onafhankelijk persoonlijk budget (80 uur)

VLAGGENDIENST VOOR 01-01-2015

Afhankelijk Persoonlijk Budget: 15 dagen. Maatman 2 ziekte-dagen: 13 dagen



VLAGGENDIENST IN DIENST

NA 01-01-2025

3. TIJD VOOR GELD | VLAGGENDIENST IN DIENST NA 01-01-2015 T/M C41

Voorstel tijd voor geld voor de Vlaggendienst in dienst NA 01-01-2015 houdt in:

- Verhoging salaris in lijn met vlaggendienst in dienst voor 01-01-2015 met 3,84%
- Voor invulling flexibiliteit wordt mogelijkheid geboden om terug te kopen:
 - 3 dagen voor Flex pack (verlof)
 - 3 dagen voor Time savings (sparen voor TOR, mantelzorg, sabbatical) – conform huidige regeling
- Geen wijziging van het onafhankelijk persoonlijk budget (80 uur).

VLAGGENDIENST NA 1-1-2015 <= C41

Afhankelijk Persoonlijk Budget: 0

HUIDIG



3. TIJD VOOR GELD | SAMENVATTING

Continuedienst:

- Afschaffen ODO-dagen en betaling
- Afschaffen aanwezigheidsbonus en omzetten naar vast salaris (+3,84%)
- Mogelijkheid tot **terugkopen** van 3 dagen in Flex pack en 3 dagen Time savings

Vlaggendienst (in dienst voor 1-1-2015):

- Afschaffen afhankelijk persoonlijk budget en omzetten naar vast salaris (+3,84%)*
- Mogelijkheid tot **terugkopen** van 3 dagen in Flex pack en 3 dagen Time savings

Vlaggendienst (in dienst na 1-1-2015):

- Verhogen salaris met waarde vlaggendienst voor 1-1-2015) (+3,84%)
- Mogelijkheid tot **terugkopen van 3 dagen in Flex pack** naast de huidige terugkoopoptie 3 dagen Time Savings.

Details in
vorige slides

Dit levert: een hoger pensioengevend maandinkomen op, welke onafhankelijk is van ziekte voor de huidige en nieuwe SABIC medewerkers.

Een schonere 5-ploegendienst en het afschaffen van de ODO-dagen is al lang een wens vanuit de werknemers. De werkgever draagt de lasten van ziekteverzuim.

Vereenvoudiging van de regeling en dezelfde voorwaarden voor continuedienst, vlaggendienst (voor/van 2015).

* m.u.v. SABIC Grade 14-16, hiervoor geldt 3,68%

4. AANPASSING VAN DE TIJDELIJKE OUDERENREGLING (TOR)

Aanleiding: TOR regeling beweegt niet mee met de maatschappelijke ontwikkelingen, dit geeft onevenredig veel druk op andere doelgroepen, aanpassen van Artikel 48 b Tijdelijke Ouderenregeling (TOR), waarbij de duur van de TOR jaren beperkt wordt tot 7 jaar en een koppeling wordt gemaakt met de AOW gerechtigd leeftijd.

Uitgangspunten:

Totale aantal TOR uren blijft onaangetast

Start met TOR vanaf de leeftijd van AOW gerechtigd min 7 jaren

Duur van TOR spreiding over max 7 jaren ipv 8 jaren

Recht op TOR eindigt in ieder geval vanaf het bereiken van de AOW gerechtigd leeftijd

Doelgroep

Werknemers van AOW gerechtigd leeftijd min 7 kalenderjaren.

Artikel 48b. Tijdelijke Ouderenregeling

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:
 - a. de mogelijkheid creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden;
 - b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
 - c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal acht jaar voorafgaande aan uittreding met gebruikmaking van prepensioen of ouderdomspensioen. Een medewerker kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt. Na afloop van de TOR periode wordt het dienstverband
 - met hetzelfde percentage dienstverband voortgezet, mits de medewerker voldoende contractueel vrijafster beschikking heeft en kan aanwenden waardoor zijn feitelijk gewerkte tijd gelijk blijft aan de gedurende de tijdens de TOR-periode overeengekomen gewerkte tijd (inclusief het TOR-verlof) als bedoeld in lid 4a. Hij heeft dan geen aanspraak op het door de werkgever toegekende TOR-verlof als bedoeld in lid 4a. Het benodigd verlof komt dus geheel uit zijn eigen aanspraken op contractueel verlof als bedoeld in artikel 43; of
 - beëindigd wegens (pre)pensionering of
 - al dan niet in combinatie met (pre)pensioen, gewijzigd in een dienstverband in deeltijd

5. EINDDATUM VERPLICHT OVERWERK KOPPELEN AAN AOW GERECHTIGDE LEEFTIJD

Aanleiding

Leeftijdsgrens voor verplicht overwerk is nu gesteld op 55 jaar.

Dit geeft onevenredig veel werkdruk voor andere groepen.

Daarom is een koppeling aan de AOW gerechtigde leeftijd gewenst,

namelijk 7 jaren voor de AOW gerechtigd leeftijd als

Leeftijdsgrens voor verplicht overwerk.

Uitgangspunten

Onevenredig werkdruk verminderen voor andere doelgroepen, solidariteit naar meerdere groepen, waarbij de oudere werknemer nog steeds wordt ontzien.

Classification: Internal Use

CAO SABIC Limburg B.V. 2020 – 2022

Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.

2. Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

3. De medewerker beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.

4. De medewerker van 55 jaar en ouder kan als regel niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

5. De werkgever zal zonodig voor bepaalde groepen van medewerkers nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.

6. OVERWERKREGELING VOOR C39

Artikel 33 CAO Overwerkregeling voor C39

Aanleiding

Overwerkregeling voor C39 kan alleen als compenserend vrij worden opgenomen. Dit geeft mogelijk extra werkdruk naar collega's in de continuedienst.

Voorstel om medewerkers C39, een keuze mogelijkheid te geven om overwerk te laten uitbetalen of op te nemen als compenserend vrij binnen 13 weken. Indien niet opgenomen wordt overwerk automatisch uitbetaald.

.

Uitgangspunten

Alleen overwerk op verzoek van werkgever

Doelgroep: C39

Artikel 33. Toeslag voor overwerk

1a. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 ontvangt per uur overwerk naar zijn keuze

- een toeslag, of
- een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij.

In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.

1b. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

7. WACHTDIENSTVERGOEDING VOOR FG-EN 14, 15 EN 16 TEN BEHOEVE VAN BEDRIJFSNOODORGANISATIE

Artikel 31 CAO uitbreiden met lid 5 om een wachtdienstvergoeding voor JG 14, 15 en 16 toe te voegen

Aanleiding

Wachtdiensten lopen door FG 14, 15 en 16 zijn nu 'part of the job'. Dat wil zeggen: er is geen vergoeding voor het lopen van een wachtdienst. Deze wachtdiensten worden door deze groep gedaan in het kader van de Bedrijfsnoodorganisatie Chemelot

Uitgangspunten

- betalen voor het daadwerkelijk geleverd ongemak (bv ziek geen betaling),
- 1 vast bedrag voor 7 dagen lopen,
- wachtdienst rooster gebaseerd op 10 weken roulatieschema.
- te declareren volgend op de gelopen week, via een codering in ADP in drop down list voor JG 14, 15, 16.
- hoogte van het bedrag 715 euro per week bruto + 107 euro bruto voor feestdagvergoeding op een door de weekse dag.

Doelgroep

24 werknemers in JG 14, 15 en 16, benoemd in BNO Organisatie

Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst

1. De medewerker kan worden verplicht zich buiten zijn gewone diensten bij wijze van wachtdienst gedurende een bepaalde periode op een aan de werkgever bekende plaats beschikbaar te houden om zo nodig werk te verrichten.
2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.
Deze toeslag bedraagt voor een wachtweek of voor een wachtwoekeinde respectievelijk 10% en 5% van het salaris. De toeslag van 10% wordt verhoogd met 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode maandag tot en met vrijdag waarop wachtdienst wordt verricht, alsmede met 1% van het salaris voor elke brugdag waarop wachtdienst wordt verricht.
3. Voor de medewerkers, die blijvend in wachtdienst zijn geplaatst en deze wachtdienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verrichten, wordt de toeslag, met uitzondering van de extra toeslag van 1,5% voor de feestdagen in de periode maandag tot en met vrijdag en de extra toeslag van 1% voor elke brugdag, per kalendermaand vastgesteld in procenten van het salaris.
4. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor elke keer dat hij daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen, een toeslag van 0,60% van het salaris.

8. WOONWERKVERKEER VERGOEDING

Aanpassing regeling woon werk-verkeer.

KM vergoeding : ophogen maximum afstand naar 60 km enkele reis,

en naar 21 ct per km netto binnen fiscale mogelijkheden

9. TEGEMOETKOMING THUISWERKEN

Voorstel: het benutten van de fiscale mogelijkheden voor de 4 euro betaling per thuiswerkdag.

Dat is voor 2023:

een netto betaling van 2,15 per dag
en
een bruto betaling van 1,85 euro per dag.

Artikel 35b. Tegemoetkoming thuiswerken

Met ingang van 1 maart 2020 zal aan medewerkers die met instemming van de manager thuiswerken, voor de thuisgewerkte dagen een uitkering worden toegekend van €4 bruto per dag. Deze uitkering is een tegemoetkoming ter ondersteuning van de medewerker voor de kosten die thuiswerken voor de medewerker met zich meebrengen. Aan medewerkers die in de periode van 1 maart 2020 tot 1 juni 2021 meer dan 5% van hun werktijd thuis hebben gewerkt, zal een eenmalig bedrag als onkostenvergoeding van €100 worden verstrekt, ongeacht het percentage dienstverband.

In te voeren in de maand nadat er een CAO overeenkomst is (kan niet met terugwerkende kracht i.v.m. belasting)

10. OPLEIDINGENFONDS

Regeling opleidingenfonds, financiële foto en employability scan 2020-2022 SABIC Limburg BV aanpassen

Aanleiding

Uit evaluatie blijkt dat diverse opleidingen vanuit regulier budget betaald hadden moeten worden voor bv persoonlijke ontwikkeldoeleinden. De administratie voor bijhouden van de opleidingen is omslachtig en tijdrovend.

Wijziging regeling verwijderen van het opleidingendeel uit de regeling en het budget voor de regeling (financiële foto en employability scan) te wijzigen € 120.000 voor beide delen samen. Niet gebruikt budget niet meer over te hevelen naar het volgende kalenderjaar.

RONDVRAAG



THANK YOU

