

Werkgeversbrief cao KLK Kolb Specialties B.V. - 2023

Aan: Dino Djulbic (FNV Procesindustrie) en Rick Pellis (CNV Vakmensen)

Delden, 17 februari 2023

Beste Dino en Rick,

Op 23 februari 2023 start het overleg om te komen tot een nieuwe cao voor KLK Kolb Specialties (KKS) ingaande op 1 april 2023. Het cao-overleg vindt plaats tegen de achtergrond van de turbulente en onzekere tijd waarin we ons bevinden. Wereldwijde gebeurtenissen hebben niet alleen grote gevolgen voor de processen en resultaten van KKS, maar grijpen vaak ook diep in op het dagelijkse leven van onze medewerkers. Zo kregen we in 2022 te maken met een historisch hoge inflatie, in het bijzonder door de explosief gestegen energie- en brandstofprijzen.

Inkomen

Voor 2023 zullen we moeten zoeken naar een verantwoorde loonsverhoging, die uiteraard onze medewerkers helpt in het ondersteunen van hun koopkracht en tegelijk helpt bij het realiseren van onze ambitieuze toekomstplannen "Black Kite". Het is daarbij niet realistisch te veronderstellen dat wij de gevolgen van de inflatie volledig aan onze medewerkers kunnen compenseren. De uitdaging voor het komende cao-overleg zal zijn om daarin een goede balans te vinden tussen de overheid, medewerkers en bedrijf.

De overheid heeft een ruimhartig pakket aan maatregelen ter verbetering van de koopkracht van met name de lager betaalden getroffen, met onder andere verlaging van de brandstofaccijns, introductie van het energieplafond en maatregelen in de fiscale sfeer per 1 januari 2023, zoals verhoging van de arbeidskorting en verlenging van de eerste belastingschijf.

We hebben het effect van die belastingmaatregelen per 1 januari jl. op het inkomen van onze medewerkers in twee veel voorkomende functies doorberekend. Daaruit blijkt dat het *netto* maandinkomen bij ongewijzigd bruto salaris tussen de 3 en 4% is verbeterd. Als daarbij rekening wordt gehouden met onze inmiddels doorgevoerde verhoging van de vergoeding van de reiskosten voor het woon-werkverkeer naar het fiscaal maximum, bedraagt de *netto* verbetering zelfs 6%.

Leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden

In de cao staat een aantal leeftijdgerelateerde en collectieve (ontzie)bepalingen (onder andere met betrekking tot overwerk en consignatie), die in toenemende mate gaan knellen in een normale bedrijfsvoering. Wij hebben de toekomstbestendigheid van deze leeftijdgerelateerde bepalingen in de cao opnieuw onder de loep genomen en zullen daarover tijdens het cao-overleg concrete voorstellen doen, onder andere met betrekking tot de afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 10 lid 1f cao).

Verval en verjaring vakantie

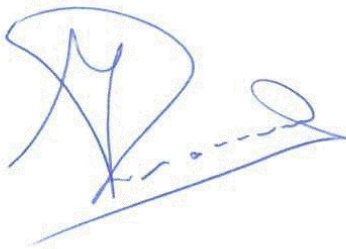
Met betrekking tot vakantie (artikel 13 cao) willen we met ingang van de nieuwe cao onderscheid gaan maken in wettelijke- en bovenwettelijke vakantie, waarbij wettelijke vakantiedagen zes maanden na afloop van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd vervallen en bovenwettelijke vakantiedagen na 5 jaar verjaren.

Ononderbroken productiejaar

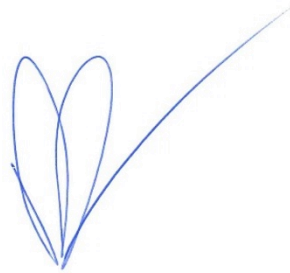
Met betrekking tot de periode tussen kerst en nieuwjaar (artikel 11 lid 3 cao) willen we het mogelijk maken dat er met ingang van de nieuwe cao het gehele jaar ononderbroken geproduceerd kan worden. We willen daarvoor de kerststop voor ploegmedewerkers laten vervallen.

We vertrouwen erop dat wij in constructief overleg tot een nieuwe cao komen die tegemoetkomt aan onze gezamenlijk belangen.

Met vriendelijke groet,



Mark Bramer
Site Director Netherlands



Raymond Bouwmeester-Lynch
Manager HR