

Onderhandelingsresultaat Unilever Nederland Cao

Unilever en de vakbonden hebben op 7 september 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao van Unilever Nederland. Zowel Unilever als vakbonden staan achter de inhoud van dit onderhandelingsresultaat, dat in goed overleg en samenwerking tot stand is gekomen.

Unilever en de vakbonden zijn het volgende overeengekomen:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2022 tot 1 april 2023. Tenzij anders aangegeven gaan de afspraken uit dit akkoord in per 1 april 2022.

Loon

Met ingang van 1 april 2022 worden de lonen verhoogd met 3,5%, waarbij de minima van de schalen worden bevroren. Dit betekent dat de nog niet ontvangen salarisverhoging over de periode van 1 april 2022 tot heden met terugwerkende kracht wordt toegekend. Dit zal op de eerst mogelijke datum worden uitgekeerd met de salarisbetaling.

Daarnaast zal per de eerst mogelijke datum na overeenstemming een éénmalige uitkering worden toegekend van 500,- euro bruto, bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt dit pro-rata uitgekeerd.

Thuiswerkvergoeding

Per datum finaal akkoord zal een thuiswerkvergoeding worden toegekend voor elke geregistreerde thuiswerkdag.

Unilever volgt hierbij het fiscaal maximum, wat op dit moment gelijk staat aan 2,- euro per thuiswerkdag. Mocht het fiscaal maximum worden bijgesteld, dan zal Unilever dienovereenkomstig ook de vergoeding wijzigen.

Op zijn vroegst per 1 januari 2023 kunnen de thuiswerkdagen worden geregistreerd via het Milo platform, dat ook wordt gebruikt voor het registreren van mobiliteit. Wanneer er op eenzelfde dag thuis en op externe locatie wordt gewerkt is het aan de medewerker om één van de twee vergoedingen te selecteren, ofwel de thuiswerkvergoeding ofwel de reiskostenvergoeding.

Ter compensatie van het thuiswerken in de periode van datum finaal akkoord tot praktische implementatie van het Milo platform wordt een eenmalige lump sum vergoeding toegekend, op basis van het gemiddeld aantal dagen dat thuis wordt gewerkt. Dit geldt niet voor medewerkers die vanwege de inhoud van hun functie niet thuis kunnen werken. Dit zal op de eerst mogelijke datum worden uitgekeerd met de salarisbetaling na implementatie van het Milo platform.

WL1 Performance Management

Per 1 januari 2023 zal de WL1 bonus systematiek worden gewijzigd, waarbij aansluiting is gezocht bij de systematiek welke geldt voor de WL2+ medewerkers. We zijn van mening dat dit zorgt voor een eerlijkere en zuivere beoordeling en beloning.

Dit betekent dat de bonus thematiek als volgt zal wijzigen:

- Vanaf 1 januari 2023 kunnen medewerkers een individuele bonus ontvangen op basis van de bedrijfsresultaten en de eigen beoordeling. De resultaatafhankelijke bonus (RAB) komt daarmee te vervallen.

- Het on-target bonus percentage voor WL1 medewerkers is 6%, wat aansluit bij de thematiek zoals deze voor 1 januari 2023 gold.
- De beoordelingsscores wijzigen van een 1 – 5 schaal naar een schaal van 0 tot en met 150%.
- In de thematiek welke voor 1 januari 2023 gold, is er geen budget voor het belonen van medewerkers met een zeer hoge beoordeling. Met het nieuwe systeem komt er een separaat bonus budget beschikbaar, wanneer medewerkers 125% of hoger scoren.
- De bonus komt uiteindelijk tot stand door de volgende rekensom: On-target bonus percentage (6%) x Bedrijfsprestatie (0-150%) x Eigen beoordeling (0-150%) x verdiende jaarinkomen.

Nu de beoordelingsscores ten aanzien van het toekennen van bonus wijzigen, worden deze scores op een gelijke wijze aangepast in de tabel ten aanzien van het toekennen van individuele salarisverhogingen. Hierbij wijzigen de Performance Ratings als volgt:

- 1 = 0-49%
- 2 = 50-89%
- 3 = 90-109%
- 4 = 110-124%
- 5 = 125-150%

Buiten de Performance Ratings welke wijzigen in de Performance Signals wijzigt er niets in de tabel ten aanzien van individuele loonsverhoging.

In voorbereiding op de volgende cao-onderhandelingen zullen partijen opnieuw over de aanpassing van het WL1 Performance Management Framework in gesprek gaan. Partijen zullen verkennen op welke wijze ook een aanpassing kan plaatsvinden op de toekenning van de individuele salarisverhogingen in lijn met de huidige WL2+ systematiek.

Maand van de Vakbond

Tijdens de looptijd van deze cao kunnen activiteiten worden georganiseerd, waarbij het doel is om 'het vakbondswerk' onder de aandacht te brengen bij Unilever medewerkers. De lengte en de duur van de campagne hangt samen met de hoeveelheid en de aard van de activiteiten. Het initiatief hiertoe ligt bij de vakbonden, waarbij cao partijen er samen afspraken over maken. De maand van de vakbond wordt hierbij dus voortgezet tijdens de looptijd van deze cao.

RVU

De betalingstermijn van de RVU regeling, waar medewerkers in Hellendoorn gebruik van kunnen maken, zoals opgenomen in hoofdstuk 6 artikel 2 van de voorgaande cao, wordt aangepast. Vanaf datum finaal akkoord is er voor gebruikers de mogelijkheid om de betaling maandelijks te laten plaats vinden, in plaats van een eenmalige uitkering. Voor het overige blijft de bepaling gelijk.

AWVN bijdrage & werkgeversbijdrage vakbondswerk

De afspraak zoals opgenomen in hoofdstuk 7, artikel 4 van voorgaande cao ten aanzien van de AWWN bijdrage wordt voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

Daarnaast wordt ook de afspraak aangaande de werkgeversbijdrage voor vakbondswerk zoals opgenomen in hoofdstuk 3, artikel 13 voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

Sociaal beleid

Artikel 7 van Hoofdstuk 7 van de voorgaande cao ten aanzien van sociaal beleid wordt structureel opgenomen in de cao. Gezien Unilever het blijvend van belang vindt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen aan een arbeidsplaats hebben sociale partners afgesproken om het sociaal beleid als structurele bepaling in de cao op te nemen. Hierbij wordt niet langer een kwantificatie opgenomen, omdat de context per jaar kan verschillen en de inspanningen op dit onderwerp niet stoppen bij het bereiken van een specifiek aantal plaatsingen.

Gratis lidmaatschap vakbonden

De afspraak ten aanzien van de vakbondscontributie (Hoofdstuk 7, artikel 4 van de voorgaande cao) wordt ongewijzigd gecontinueerd. Dit betekent dat Unilever jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekent binnen de werkkostenregeling zolang als dat mogelijk is. Als je tijdens de looptijd van deze cao lid wordt van FNV of CNV-vakmensen.nl, ontvang je van Unilever een vergoeding van de kosten van het 1e jaar van je vakbondslidmaatschap.

Technische wijzigingen

- **Salarisschalen 21 en 22 jaar:** gedurende de modernisering van de voorgaande cao zijn de salarisschalen voor medewerkers van 21 en 22 jaar foutief teruggekomen in de cao tekst. Deze schalen worden er in tekst van deze cao uit gehaald.
- **Flexibiliteit Hellendoorn:** De evaluatie van de pilot ten aanzien van Flexibiliteit Hellendoorn is nog niet afgerond, vandaar dat afgesproken is de evaluatie binnen de looptijd van deze cao af te ronden.

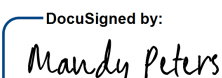
Gebaseerd op de afspraken uit deze protocoltekst zullen de teksten in de cao worden aangepast. Dit geldt voor de artikelen welke direct naar de voorwaarden verwijzen, maar ook voor de overige verwijzingen in de tekst, zoals de verwijzingen naar Performance Ratings.

Voor akkoord, 7 september 2022 te Houten
Aanpassing tekst, 15 september 2022

DocuSigned by:

EEF07D29A205426...
Mandy Peters

FNV

DocuSigned by:

EEF07D29A205426...
Aletta Bulsink

CNV Vakmensen.nl

DocuSigned by:

BB941A34431A4C6...
Ger de Boer

Unilever Nederland B.V.

Mandy Peters,
gemandateerd namens
CNV vakmensen.nl