

Onderhandelingsresultaat DS Smith Packaging cao 2022 - 2023

Tussen vertegenwoordigers van DS Smith Packaging Netherlands B.V. (mede namens DS Smith Packaging Tilburg B.V., DS Smith Toppositie B.V. en DS Smith Recycling Benelux B.V.) en de vakorganisaties FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen is op maandag 16 mei 2022 in de 3^e onderhandelingsronde het volgende onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao. Vakorganisaties gaan dit resultaat op korte termijn voorleggen aan hun leden.

De inhoud van dit onderhandelingsresultaat is als volgt:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 mei 2022 tot 1 november 2023.

2. Salaris

Met ingang van 1 mei 2022 worden de bedragen uit de salaristabel verhoogd met € 75,- en vervolgens worden de salarissen verhoogd met 1%. Per 1 mei 2023 worden de salarissen verhoogd met 2%.

De minimumvakantie-uitkering wordt op genoemde data eveneens met deze percentages en met dit bedrag verhoogd.

3. Resultaatafhankelijke beloning (AEB)

Deze regeling wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet waarbij de doelen in overleg met de resp. ondernemingsraden worden afgesproken.

4. Geboorteverlof

- In geval van aanvullend geboorteverlof wordt de wettelijke loondoorbetaling van 70% van het max. dagloon aangevuld tot 100% van het max. dagloon.

5. Reiskosten

DS Smith is bereid de bedragen in de maandtabel reiskosten (van 2019) te verhogen naar € 0,19/km.

6. Levensfaseverlof

Partijen hebben afgesproken om de levensfaseverlofregeling voort te zetten gedurende de komende 10 jaar, gerekend vanaf 1 januari 2023. Met ingang van 1 januari 2023 wijzigt het volgende: de opbouw per jaar voor de werknemers die op of na 1 april 2012 in dienst zijn gekomen wordt dan verdubbeld.

7. Nader onderzoek parttime werken in ploegen

Cao-partijen starten een gezamenlijk onderzoek naar de (on)mogelijkheden van parttime werken in ploegen. In het periodiek overleg wordt het verloop van dit onderzoek besproken.

8. Protocol

Partijen hebben over de huidige protocolafspraken het volgende afgesproken:

Cao a la carte: wordt voortgezet;

Duurzame inzetbaarheid: wordt voortgezet;

Financieel advies: wordt voortgezet;

Rooster planning Eerbeek: wordt voortgezet en besproken tijdens periodiek overleg;

Pensioen: actualiseren aan de gemaakte afspraken;

ATV toeslag: wordt voortgezet;

Modernisering cao: wordt geschrapt.

9. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrageregeling wordt voortgezet indien een cao wordt overeengekomen.

10. Werkingssfeer

DS Smith Recycling Benelux B.V. wordt als werkgever in de zin van de cao opgenomen. Als overgangsregeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

Met ingang van 1 mei 2022 is de cao DS Smith Packaging Netherlands B.V. van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemers van DS Smith Recycling Benelux B.V. De werknemers worden ingedeeld in dezelfde schaal en op dezelfde trede in het salarisgebouw van de cao DS Smith Packaging Netherlands B.V. Het verschil in salaris zal eenmalig worden vastgesteld op basis van de situatie op 30 april 2022 en door middel van een persoonlijke toeslag (PT) aan werknemers toegekend. Deze PT geldt als salaris in de zin van de cao en wordt verhoogd met de toekomstige cao-salarisverhogingen. De PT vervalt bij promotie naar een functie 'buiten cao', omdat bij de inschaling met de PT al rekening wordt gehouden.

De RAB voor de werknemers van Recycling Benelux B.V. werd de afgelopen jaren gebaseerd op het resultaat van de DS Smith Group en inmiddels is aan de werknemers van Recycling gecommuniceerd dat ook dit jaar de RAB gebaseerd zal zijn op het resultaat van DS Smith Group in plaats van het resultaat van De Hoop. Tegen het einde van de looptijd van deze cao zal deze afspraak worden geëvalueerd.

Andere verschillen tussen beide cao's, zoals bijvoorbeeld de overwerktoeslag, zullen op individuele basis pragmatisch worden afgestemd tussen de werkgever en betrokken werknemer. Iedere werknemer zal schriftelijk worden geïnformeerd over de aanpassing van zijn/haar arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunt is dat de werknemers niet achteruit zullen gaan met hun arbeidsvoorwaarden.

11. Vakbondscontributie

De huidige regeling over verrekening van de vakbondscontributie wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao.

12. Protocolafpraak 3% regeling/ATV toeslag

De huidige protocolafpraak over de 3% regeling wordt verlengd.

Als berekeningsbasis voor berekening van de ATV toeslag geldt 'inkomen' in plaats van 'salaris', zoals nu in de cao staat. Dat wordt aangepast.

13. Pensioen

Over pensioen worden de volgende afspraken door partijen gemaakt:

- als gevolg van de verkoop van Paper de Hoop zullen bestaande pensioen- en uitvoeringsovereenkomsten administratief moeten worden aangepast.
- Vakorganisaties zijn geïnformeerd over de aangepaste prolongatienota van pensioenfonds PGB voor DS Smith. Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen de gevolgen van het pensioenakkoord en de recente wetgeving bespreken.
- Indien nodig zal ook tussen partijen afstemming plaatsvinden bij eventuele claims van andere pensioenfondsen en daaruit eventueel voortvloeiende dispensatieverzoeken.

14. Formulering 13^e maand

De formulering van de berekening en uitbetaling van de 13^e maand wordt aangepast aan de heersende praktijk. Zowel voor de berekening als voor de toekenning van de 13^e maand wordt naar rato uitgegaan van het kalenderjaar.

15. ATV richtlijnen

De volgende ATV richtlijnen worden opgenomen in de cao:

- Bij een 40-urige werkweek heeft een werknemer 11,5 ATV dagen; parttimers hebben geen ATV; zij hebben een salaris op basis van een parttimepercentage van 38 uur (dus bij 32 uur is dat 84.21%). Als zij meer uren maken krijgen zij dit uitbetaald en geen compensatie in ATV;
- ATV dagen worden evenredig over het jaar verdeeld en volgens afspraak vooraf ingeroosterd.
- Indien een ingeroosterde ATV dag op verzoek van de werkgever wordt ingetrokken dan kan de werknemer deze opnieuw vaststellen.
- Een ATV dag die in de ziekteperiode valt wordt niet gecompenseerd;
- ATV-uren die in enig kalenderjaar niet zijn opgenomen voor 1 januari van het daaropvolgende jaar komen te vervallen.

16. 5-ploegendienst en werken op feestdagen

Omdat binnen DS Smith Packaging sinds kort op sommige plekken gewerkt wordt in 5 ploegendienst wordt door de cao-partijen in het periodiek overleg gezien hoe de regeling rond werken op feestdagen is vastgelegd in de cao. Voor zover nodig zullen partijen de bestaande regeling nader toelichten.

17. Ter informatie:

De thuiswerkvergoeding van € 2 netto per dag thuiswerken en de bepaling voor wie deze van toepassing is zal worden toegevoegd aan de Home Work Policy zoals die met de ondernemingsraad is overeengekomen.

Apeldoorn, 16 mei 2022

DS Smith Packaging Netherlands B.V.

P. Stoevelaar

FNV Procesindustrie

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Stoevelaar', written over a faint circular stamp.

D. Djulbic

CNV Vakmensen

P. Boëseken