

FNV/CNV

T.a.v.: Dhr. Djulbic & mevr. Jonker

CC: Dhr. E. Hovenier, Dhr. P. Oddo, Dhr. B. Ribberink, Dhr. J. van 't Verlaat

Afdeling: Management ATBV  
Onze referentie: HR/18112021  
Enschede, 18 November 2021

Onderwerp: Verbeterd eindbod Apollo Tyres (NL) B.V.

Geachte heer Djulbic, geachte mevrouw Jonker,

Vanaf maart jl. zijn wij met elkaar in gesprek over een nieuwe cao en een nieuw sociaal plan. De afgelopen overleggen waren constructief en wij hebben het gevoel gehad dat er zowel stappen zijn gezet vanuit de werkgever als de vakbonden. Naar aanleiding van ons laatste gesprek op dinsdag 16 november 2021 doen wij hierbij ons verbeterde eindbod. De afgelopen maanden heeft Apollo Tyres (NL) B.V veel bewogen op verschillende punten in zowel de cao als het nieuwe sociaal plan. Dit verbeterde eindbod is het maximale dat voor Apollo verantwoord is om samen met onze medewerkers een goed toekomstperspectief in Enschede tegemoet te gaan. We hebben ons hiermee maximaal ingezet om het beste te betekenen voor eenieder, op dit moment en op langere termijn.

### Onderhandelingen

In de afgelopen 1,5 jaar is het erg onrustig geweest in ons bedrijf. We hebben te maken gehad met een reorganisatie en zijn nu met elkaar drukdoende te bouwen aan een nieuwe organisatie. Dit vraagt veel van iedereen, maar deze inzet is uiterst noodzakelijk om een duurzame productieplant op te bouwen. We zetten hierin de afgelopen tijd goede stappen, daarbij moeten we op onze structurele kosten blijven letten. Met de 2% salarisverhoging met terugwerkende kracht vanaf april 2021 hebben we financieel de randen opgezocht. Daarin zit de afweging van enerzijds de specialisatie die we vorig jaar hebben doorgevoerd wegens bedrijfseconomische redenen anderzijds en de fantastische inzet van een ieder.

### Zekerheid

Het is ons duidelijk dat onze medewerkers graag zekerheid willen over werkgelegenheid of een ander vangnet in de vorm van een werkgarantie of een sociaal plan. Op verzoek van de vakbonden zijn wij akkoord gegaan met een beëindigingsvergoeding o.b.v. de kantonrechttersformule met factor 0,7. Dit is een nieuw sociaal plan voor de werknemers die niet onder de werkgarantie vallen. Daarmee hebben we voor alle werknemers een voorziening die tegemoet komt aan die behoefte aan zekerheid. Beide regelingen hebben eenzelfde einddatum, 31 maart 2025.

Momenteel zijn wij al langer dan een half jaar bezig met een nieuwe cao en sociaal plan. Wij hopen van harte dat wij dit op korte termijn kunnen afsluiten. Zodat iedereen in de fabriek zich kan focussen op wat dermate belangrijk is namelijk; het verkopen en produceren van banden.

Hierbij het eindbod volledig toegelicht:

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, 1 april 2021 tot en met 31 maart 2023.

### 2. Inkomen

Voor de werknemers die in dienst zijn op het moment van uitbetaling geldt dat het salaris en de salarisschalen als volgt wordt verhoogd: :

- 2% per 1 april 2021
- 2% per 1 april 2022 bij het behalen van het bedrijfsresultaat of per 1 juli 2022, als het bedrijfsresultaat niet wordt behaald.

Voor de fabriek zijn de KPI's: tonnage & conversiekosten (verzuim KPI is eruit gehaald)

Voor HO posities zijn de KPI's: annual sales revenu en EBITDA.

### 3. Eerder stoppen met werken

Apollo voert een regeling vervroegd uittreden (zgn. RVU-regeling) in om eerder stoppen met werken mogelijk te maken. De generatiepact regeling kent een tijdelijk karakter en wordt niet voortgezet; huidige deelnemers kunnen uiteraard gebruik blijven maken van de regeling.

De hoofdlijnen\* van de RVU-regeling zijn:

- Vanaf 2 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd komt iedereen die valt onder de cao schaal A-I en werkt in een direct productie gerelateerde functie, in aanmerking om eerder te stoppen met werken.
- Van de groep die in aanmerking komt voor deze regeling, kan per jaar 50% toegelaten worden tot deze regeling. Dit om voldoende personele bezetting te behouden om aan de gevraagde productieoutput te kunnen voldoen.
- De regeling is van toepassing voor de looptijd van de cao, daarna wordt hij geëvalueerd.
- Het uitkeringsbedrag is vastgesteld op € 1.847,- bruto per maand (op basis van fulltime).

\* Deze regeling is verder uitgewerkt in een procedure en met jullie gedeeld.

### 4. Sociaal plan

Voor de werknemers van Apollo Tyres (NL) B.V. waarop de werkgarantie niet van toepassing is, geldt een sociaal plan ingeval er gereorganiseerd wordt in de periode 1 december 2021 tot 31 maart 2025.

De ontslagvergoeding is gebaseerd op de kantonrechttersformule factor 0,7. Daarnaast zal het sociaal plan voorzien in ondersteuning op het gebied van: outplacement/opleidingskosten en juridische kosten.

*\* De volledige tekst van het nieuwe sociaal plan 1 december 2021 – 31 maart 2025 is bijgevoegd als bijlage.*

**5. Paasuitkering**

De jaarlijkse paasuitkering van € 95 bruto (op basis van fulltime), wordt in de cao opgenomen.

**6. Vakantie MiHo**

Bij de toekenning van vakantiedagen wordt het laatste leeftijdscohort uitgebreid van 65 jaar naar de AOW gerechtigde leeftijd.

**7. Vakbondscontributie**

Werkgever biedt de mogelijkheid vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met de betaling van de eindejaarsuitkering onder het fiscale forfait van de werkkostenregeling. Deze regeling geldt indien en voor zover één en ander fiscaal is toegestaan.

**8. Werkervaringsplaatsen**

Apollo is bereid opnieuw te investeren in werkervaringsplaatsen (WEP) en hiermee maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden op deze ervaringsplaatsen staat de combinatie leren en werken centraal en is het opdoen van werkervaring van groot belang. Zo nodig is Apollo bereid ondersteuning te geven door opleidingen aan te bieden.

**9. Internationaal vakbondswerk**

Apollo is bereid gedurende de looptijd van de cao aan iedere betrokken vakbond bij de cao een bedrag van € 2.000 (€ 4.000 totaal) beschikbaar voor internationaal vakbondswerk gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden in ontwikkelingslanden. Projecten worden door de vakbonden en Apollo gezamenlijk bepaald en in het periodiek overleg vindt een terugkoppeling plaats over het verloop van de projecten.

**10. Werkgeversbijdrageregeling**

Gedurende de looptijd van de cao wordt de werkgeversbijdrageregeling voortgezet.

**11. Ziekteverzuim**

Zowel bij de werkgever als werknemersdelegatie is het erover eens dat het hoge ziekteverzuim ongewenst is. Dit zal worden opgenomen in een protocol en zowel de werkgever als de werknemersdelegaties zullen dit onderwerp nader oppakken na het cao-overleg.

Namens Apollo Tyres (NL) B.V.,

Martijn ter Haar  
Unit Head



Anouk Boers  
Manager Plant HR

