

EINDBOD

voor het verlengen van de cao van Albemarle Catalysts Company B.V.

Op 3 december 2021, na een reeks van onderhandelingen tussen de werkgeversonderhandelingsdelegatie van Albemarle Catalysts Company B.V. (ACC) en de vakorganisatie FNV Procesindustrie (FNV) en CNV Vakmensen (CNV) hebben de bonden een eindbod voorgelegd aan haar leden. Dit eindbod is door de leden weggestemd.

De werkgeversonderhandelingsdelegatie van Albemarle Catalysts Company B.V. (ACC) legt hierbij een verbeterd eindbod voor aan de vakorganisaties FNV Procesindustrie (FNV) en CNV Vakmensen.

Het eindbod van werkgever heeft de volgende inhoud:

Looptijd:

Van 1 april 2021 tot en met 30 september 2022 (18 maanden).

Loonsverhoging:

Een structurele loonsverhoging per:

- 1 april 2021 van 2,0%;
- 1 april 2022 van 3,0%.

Aanvullend geboorteverlof:

De werknemer waarvan de partner een kind krijgt, heeft recht op maximaal 5 keer de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof. De werknemer kan het aanvullende geboorteverlof in afspraak met de leidinggevende binnen 6 maanden na de geboorte van het kind opnemen. Tijdens het verlof hebben werknemers recht op een UWV uitkering van maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). ACC stemt in dit aan te vullen tot 100% en volledig behoud van overige emolumenten. Daarnaast stelt ACC werknemer in de gelegenheid de vijf weken gedurende deze zes maanden flexibel op te nemen (in hele werkdagen). Deze regeling gaat in per 1 januari 2022.

Protocolaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Om het onderwerp **Duurzame Inzetbaarheid** verder mogelijk te maken en hier ook daadwerkelijk inhoud aan te geven, komen we met de volgende (pilot) regelingen:

RVU Regeling:

Binnen de kaders van de wettelijke RVU-regeling biedt ACC werknemers geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 een regeling vervroegde uittreding aan. Deze regeling is een eigen regeling bij ACC. Drie jaar voordat de AOW-leeftijd wordt bereikt kan een werknemer op vrijwillige basis het dienstverband beëindigen, waarbij ACC het wettelijke uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW-norm) maandelijks uitbetaald. Voorafgaand aan het besluit om deel te nemen aan de RVU-regeling kan werknemer zich laten adviseren om goed op de hoogte te zijn van de aard, omvang en gevolgen van de gemaakte afspraken. ACC zal de kosten van het persoonlijk financieel advies voor haar rekening nemen. Zie bijlage voor contouren RVU regeling ACC.

DI regeling voor 5-ploegendienst medewerkers:

Deze regeling is voor 5 ploegendienst medewerkers op basis van de volgende afspraken:

86% werken - 93% betalen - 100 % pensioen opbouw.

- 86% werken houdt in: 1 nachtdienst, 1 middagdienst en 1 ochtenddienst minder werken per cyclus van 5 weken;
- Periode van maximaal 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd;
- Aanmelden loopt via HR met een doorlooptijd van maximaal 6 maanden;
- Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hier tegen verzet, medewerker wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld;
- Pilot loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 voor aanmelding van deze regeling. Na één jaar zullen partijen deze regeling evalueren en mogelijk bijstellen.

Extra verlof.

Deze regeling is bedoeld om voor medewerkers op een laagdrempelige manier de mogelijkheid te creëren om meer verlof te verkrijgen.

Tijdens de looptijd van deze cao wil ACC een pilot starten om maximaal 10 dagen extra te kopen voor 50% van het basis maandsalaris. Medewerkers kunnen gebruik maken van deze regeling na volledige opname van het saldo ATV (zonder verkoop). Voor parttime medewerkers is het maximaal aantal dagen naar rato.

- Deze regeling geldt voor alle medewerkers in vaste dienst.
- Voor de ploegendienst medewerker is dit een eventuele aanvulling op de 61 uur ATV.
- Voor de dagdienst medewerkers is dit een eventuele aanvulling op de 192 uur ATV;
- Koop van deze extra verlof dagen kunnen 2 x per jaar worden doorgegeven. Inhouding op salaris geschiedt eenmalig in de daaropvolgende maand of in maandelijkse termijnen binnen het kalender jaar.
- Deze uren zijn niet verkoopbaar en moeten binnen het kalender jaar worden opgenomen.
- Pilot loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.
- Na één jaar zullen partijen deze regeling evalueren en mogelijk bijstellen.

Tijd voor Tijdsregeling:

Per 1 januari 2022 wijzigt de regeling Tijd voor Tijd (artikel 8.2) als volgt:

“Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, maar geschiedt dit inhalen niet binnen **12** maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest hij het recht om het uur in te halen en wordt in de maand volgend op de termijn van **12** maanden het uur alsnog uitbetaald.

Financiële scan – twee pilots:

Pilot 1 - ACC biedt aan alle medewerkers werkzaam op een vast contract een financiële scan aan waarvan eens in de tien jaar gebruikt kan worden gemaakt. Aanmelden loopt via HR. Per jaar kunnen er maximaal 4 gesprekken worden ingepland. Er zijn 4 aanmeldperiodes en per kwartaal 10 plekken. Indien interesse dan aanmelden bij HR op de eerste werkdag van het nieuwe kwartaal. deelname. Opm: medewerkers die de LHH scan hebben gedaan zijn de komende cao uitgesloten van deelname.

Pilot 2 - Medewerkers die met pensioen willen, kunnen in de periode van 6 tot 9 maanden voorafgaand aan hun pensioen of binnen deze periode van de RVU-regeling gebruik zullen maken, kunnen een uitgebreid financieel planningsgesprek aanvragen. Aanmelden loopt via HR.

Beide pilots worden geëvalueerd.

Pensioen:

Vanaf 1 januari 2021 heeft ACC een nieuw Pensioencontract bij Be Frank, gedurende de afgelopen maanden zijn partijen druk bezig geweest om afspraken rondom het reglement te finaliseren.

Werkgever zou graag dit proces z.s.m. willen afronden om officieel uitvoering te geven aan het Pensioenreglement dat een uitvloeisel is van het nieuwe Pensioencontract. Streefdatum is om dit uiterlijk eind januari 2022 met partijen te hebben gefinaliseerd.

Part-time werken in de ploeg:

De werkgroep “Part-time werken in de ploeg”, heeft de mogelijkheden onderzocht, heeft haar advies ingediend en dit advies is tijdens een Periodiek Overleg besproken. Deze werkgroep heeft haar taak volbracht en de werkzaamheden voor de groep zijn beëindigd. ACC zal vanaf 1 januari 2022 uitvoering geven aan deze regeling in de vorm van een pilot voor 12 maanden. In de komende cao-onderhandelingen zal deze pilot worden geëvalueerd. Deelname loopt via HR en is op vrijwillige basis.

Cao tekst:

Partijen hebben tijdens de onderhandelingen veel tijd besteed aan de cao tekst in zijn geheel. Werkgever zal tijdens de volgende cao-onderhandelingen dit onderwerp graag willen afronden.

Thuiswerken

De werknemer heeft de mogelijkheid om een aanvraag in te dienen om thuis te werken. Hiervoor is akkoord van de direct leidinggevende vereist. De randvoorwaarden en spelregels voor het thuiswerken zijn opgenomen in het Personeelshandboek.

Participatiewet:

ACC continueert haar inspanningen om tijdens de looptijd van de cao 2 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, mits een match mogelijk is.

Solidariteitsbijdrage/Internationale vakbondsprojecten:

ACC heeft haar eigen Albemarle Foundation die soortgelijke projecten sponsort op internationaal gebied zoals voorgesteld door de bonden.

Werkgeversbijdrageregeling:

De zogenoemde AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

WGA premie:

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie te verhalen.

Vakbondscontributie:

De werkgever is bereid gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

Amsterdam, 22 december 2021:

Namens Albemarle Catalysts Company B.V.:

 -----	-----	-----
A. Quist Managing Director	I.V. Baldé HR Manager	M. Nicolas Director Market & Business Development