

Eindbod

Wijziging en verlenging Collectieve Arbeidsovereenkomst BP Raffinaderij Rotterdam B.V.

Tussen BP Raffinaderij Rotterdam B.V., Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Vakmensen.nl is onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Via constructief overleg is in een eerder stadium tussen partijen over veel punten overeenstemming bereikt. In het overleg van vandaag heeft bp de uiterste positie voorgelegd aan de bonden. Dit zullen zij ter stemming voorleggen aan de leden.

Wijzigingen CAO:

1. **Looptijd:**

De looptijd bedraagt 36 maanden te weten ingaande op 1 april 2022 en expirerend op 31 maart 2025.

2. **Inkomen:**

Structurele loonsverhoging:

Werkgever verhoogt de schaalsalarissen structureel:

- Met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022 met 6,00%
- Voor het vaststellen van de verhoging op 1 april 2023 wordt gekeken naar de CAO contract-loonstijging over 2022 in de sector Chemie zoals opgenomen in het eindevaluatie rapport van AWWN over 2022 met een minimum van 4.0%. Tevens is er een extra verhoging van het maximum van schaal 6 van 2,4% met ingang van 1 april 2023.
- Voor het vaststellen van de verhoging op 1 april 2024 wordt gekeken naar de CAO contract-loonstijging over 2023 in de sector Chemie zoals opgenomen in het eindevaluatie rapport van AWWN over 2023.

Eenmalige bruto uitkering:

Voor de werknemer die dan in dienst is, zal uiterlijk bij de loonbetaling volgend op de maand waarin een akkoord is bereikt, een bruto eenmalige uitkering betaalbaar gesteld ter grootte van € 4.000,00. Voor de werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst wordt deze uitkering evenredig met het parttime percentage uitgekeerd. We streven er naar om deze uitbetaling zo snel mogelijk plaats te laten vinden.

3. **Global Sharematch:**

Met ingang van 1 april 2023 geldt dat de cao-werknemer de keuze heeft om deel te nemen aan de binnen bp geldende Global Sharematch regeling. Resumerend betekent dit onder meer:

- de werknemer kan vanaf 1 april 2023 max € 175,00 per maand uit het nettoloon aanwenden voor deelname aan sharematch. Op jaarbasis is dit een maximaal bedrag van € 2.100,00.
- bp zal het ingelegde geld verdubbelen en vervolgens worden per kwartaal, voor het eerst in juli 2023 voor dit bedrag bp-aandelen aangekocht.
- de aandelen dienen minimaal 3 jaren in bezit te blijven, waarbij in beginsel geldt dat het tussentijds dividend wordt omgezet in verdere aankoop van aandelen.

In overleg met de OR wordt de geldende regeling aangepast. Uitsluitend aan deze met de OR vastgestelde Global Sharematch-regeling kunnen rechten worden ontleend.

Bp zal begin 2023 starten met de werknemers informeren over Global Sharematch. Vakbonden ontvangen de voorlichtingsinformatie en worden over de voortgang geïnformeerd.

Eenmalige bruto Sharematch-uitkering:

Voor de werknemer die dan in dienst is, zal bij de loonbetaling van de maand april 2023 wordt een bruto eenmalige uitkering betaalbaar gesteld ter grootte van € 500,00. Deze uitkering wordt toegekend als een tegemoetkoming om deelname aan Sharematch moge-

lijk te maken. Het is de keuze van medewerkers om dit bedrag aan te wenden voor Sharematch of om deze in te zetten voor andere doeleinden. Ook de werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst ontvangt het volledige bedrag van € 500,00

4. **Gedifferentieerde WGA-premie:**

Partijen zijn overeengekomen dat de gedurende de looptijd van de CAO de WGA-gedifferentieerde premie volledig door werkgever wordt betaald.

5. **Werkgeversbijdrage Zorgverzekering ex artikel 41 lid 2:**

Partijen zijn overeengekomen om in artikel 41 lid 2 de voorwaarde, van een aanvullende verzekering, te laten vervallen. De bijdrage zoals genoemd in artikel 41 lid 2 wordt hierdoor aan alle CAO-werknemers toegekend, mits wordt deelgenomen aan de collectieve verzekering.

6. **Overwerk:**

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de overwerkproblematiek. Bp heeft vakbonden geïnformeerd over uitgevaardigde richtlijnen en wervingsinspanningen. Een en ander vanuit het belang om te komen tot een betere bezetting en afbouw van bestaand overwerk.

Partijen delen daarbij het standpunt dat doorstaan na een nachtdienst respectievelijk eerder opkomen bij een ochtenddienst ongewenst is en dienovereenkomstig tot een minimum beperkt moet blijven.

Partijen zijn overeengekomen tegemoet te treden aan de huidige overwerkproblematiek en zullen daarom de overwerktoeslagen met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022 als volgt worden gewijzigd:

Overwerk ex artikel 20 lid 3:

Voor uitsluitend de werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst worden de bestaande overwerktoeslagen verhoogd met de factor 1,3 (30% ploegentoeslag). Zie de tabel hieronder voor een volledig overzicht.

	dagdienst	shift	Shift roostervrij
Maandag 0:00 uur tot en met vrijdag 24:00 uur	0,290%	0,377%	0,754%
Zaterdag, zondag, collectief vastgestelde ADV-dag of Feestdag	0,580%	0,754%	1,131%

Overwerk ex artikel 20 lid 4:

Als erkenning voor de uitzonderlijke belasting bij het doorstaan na de nachtdienst wordt dit artikel als volgt uitgebreid: de extra vergoeding van 1,65% wordt ook toegekend indien een werknemer onvoorzien in opdracht van werkgever meer dan twee uur doorstaat na zijn ingeroosterde nachtdienst. Dit naast de bestaande vergoeding, als de dienst onverwacht 2 uur eerder aanvangt.

De nabetalingen van deze aanpassing zullen plaats vinden in het fiscale jaar 2022 met een extra salarisbetaling in januari 2023.

7. **Consignatie ex artikel 22 lid 2:**

Partijen zijn overeengekomen om met ingang van 1 april 2022 het minimum van € 118,00 bruto te verhogen naar € 300,00 bruto.

De nabetalingen van deze aanpassing zullen plaats vinden in het fiscale jaar 2022 met een extra salarisbetaling in januari 2023.

8. **Acties volgend op feedback luistersessies:**

BP heeft veel waardevolle feedback ontvangen tijdens de luistersessies. In aanvulling daarop, hebben de vakbonden aanvullende informatie verstrekt en gevraagd deze in ac-

ties om te zetten. BP erkent het belang en zal in dit kader uiterlijk in december 2022 drie werkgroepen vormen: Veiligheid, Bezetting en Opleidingen.

De werkgroepen worden onder meer samengesteld met vertegenwoordigers van CAO-werknemers. De vakbonden worden over de voortgang geïnformeerd. Tevens wordt de voortgang van deze werkgroepen opgevolgd door het hoger management van de bp groep.

9. RVU-regeling:

Indien een werknemer geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 binnen 3 jaren voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd wenst te stoppen met werken, en daarbij geldt dat zijn opgebouwde pensioen respectievelijk financiële omstandigheden zich daartegen verzetten, kan bp eventueel ten gunste van deze (minder belastbare) werknemer gebruik maken van de mogelijkheid van de tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding ("RVU-regeling"). Een en ander dusdanig dat eventuele afspraken voldoen aan de (fiscale) wetgeving zonder dat bp een boete krijgt.

noot:

Gezien de beperkte groep waarvoor dit zou kunnen gelden, wordt deze afspraak buiten de CAO-tekst gehouden.

10. Generatiepact:

Door de situatie in de afgelopen jaren met de pandemie en de re-invent bp reorganisatie, is het helaas niet mogelijk geweest de afgesproken paritaire studieafpraak na te komen. Het betrof hier de verkennende studie naar mogelijkheden om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen om voorafgaand aan hun AOW minder belastend hun werkzaamheden te laten verrichten. Afgesproken is dat uiterlijk in kwartaal 1 van 2023 deze afspraak wordt nagekomen.

Deze studiegroep zal onder meer verkenningen en berekeningen beoordelen, waarbij via herverdeling van bestaande arbeidsvoorwaarden gekomen kan worden tot een zo geduid "generatie pact (onder meer de zgn. "80-90-100%" regeling en/of enige andere optie die een bijdrage levert aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers). Voorts geldt dat opties beoordeeld worden op operationele beheersbaarheid inclusief kosten en het behouden van een evenwichtige belasting tussen generaties. Daarbij zal tevens worden verkend wat de betekenis is van een combinatie van een aantal bestaande mogelijkheden, zoals deeltijdpensioen en deeltijdwerk.

11. Deelname Repressieploeg:

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de onvrede over deelname aan de repressieploeg. Bp zal de problemen in kaart brengen en in de breedte onderzoeken op welke wijze deze - op een raffinaderij noodzakelijke voorziening - het beste vorm en inhoud kan worden gegeven. Vakbonden zullen over de bevindingen worden geïnformeerd voorafgaand aan het volgende CAO-overleg.

12. Ontwikkeling werknemers

Binnen bp wordt veel waarde gehecht aan opleiding en ontwikkeling van werknemers. Via een groot aanbod aan trainingen en scholingsmogelijkheden worden werknemers in de gelegenheid gesteld zich verder te ontwikkelen. Zeker in het licht van de transitie onderschrijven partijen het belang dat werknemers hierin eigen initiatief nemen, naast de aanmoedigen via de ontwikkelingskansen binnen bp.

Vakbonden hebben signalen ontvangen dat niet alle eigen initiatieven via een erkenning van een opleiding zijn geëffectueerd. Bp zal dit signaal inbrengen in de "stuurgroep leer-gangen".

13. Diversen:

a) Werkgeversbijdrage vakbondswerk:

De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de CAO bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeen-

komst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

b) Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie:

De faciliteit fiscaal verrekenen van de betaalde vakbondscontributie wordt verlengd.

c) Rouwverwerking:

Bp zal de "Checklist voor leidinggevenden" uit de CNV-Handreiking rouw op de werkvloer, onder de aandacht brengen bij werknemers en leidinggevenden. Als een werknemer hiermee wordt geconfronteerd kan hij in overleg met P&C passende afspraken maken.

Aldus door werkgever uitgesproken en vastgesteld dd. vrijdag 2 december 2022,
namens,

BP Raffinaderij Rotterdam BV

Adrian Tan