

Hierbij doet Nestlé Nederland B.V. een eindbod voor CAO1 aan vakorganisaties FNV Voedingsindustrie en CNV Vakmensen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Looptijd: 1 april 2019 tot en met 31 maart 2021 (periode van 24 maanden).

Inkomen: Met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2019 een structurele loonsverhoging van 2,8% en per 1 april 2020 een structurele loonsverhoging van 2,8%.

Levensfasebeleid:  
**Afbouwregeling ploegen**: In ons voorstel is een aantal dienstjaren categorieën toegevoegd en verruimd. Zie hiertoe de bijlage.

**Hersteldagregeling**: Er wordt een extra regeling toegevoegd aan de al bestaande regeling. Deze regeling houdt in dat 4 jaar voorafgaand aan de pensioendatum een medewerker gedurende 4 jaar een hersteldag kan opnemen tegen inlevering van inkomen en tegen 100% pensioenopbouw.

Voor CAOI (exclusief medewerkers in 5 ploegendienst) is dit (bij fulltime dienstverband) 90% werken, 95% inkomen en gerelateerde arbeidsvoorwaarden, 100% pensioenopbouw. Medewerkers in de 5 ploegendienst kunnen gedurende deze 4 jaar, 10 hersteldagen per jaar opnemen, tegen 97,5% inkomen en gerelateerde arbeidsvoorwaarden en 100% pensioenopbouw.

Medewerkers krijgen de keuze uit de al bestaande regeling, de nieuwe regeling of maken geen gebruik van één van de regelingen.

**Leeftijdsgebondenregelingen:**

Wijziging:

* Artikel 14.4 wettelijke doorbetaling bij ziekteverzuim. Leeftijd ‘65 jaar’ vervangen door ‘AOW leeftijd’

**Protocollaire afspraken behorende bij de duur van deze CAO:**

Studie om te onderzoeken hoe de CAO1 populatie ook onderdeel kan zijn van het beleid van Nestlé wereldwijd met betrekking tot het Pay for Performance beleid, door het maken van gezamenlijke doelen en prestaties en hier ook naar te belonen voor het gedrag en de prestaties. Gedurende de looptijd van de nieuwe CAO zal deze studie tot stand komen hoe de CAO1 populatie, passend bij deze doelgroep, resultaatgericht kunnen gaan belonen met als doel om het resultaatgericht belonen te implementeren in de nieuwe CAO van 1 april 2021. Wij stellen voor dat deze studie door een studiegroep gedaan zal worden bestaand uit de volgende partijen: vanuit werkgever 2 afgevaardigden bestaand uit C&B en HR, vanuit vakorganisatie zullen 1 of 2 Bestuurders hieraan deelnemen. Leden/kaderleden, 1 vanuit elke vakorganisatie, externe deskundige te bepalen door werkgever.

Vakbondscontributie: Bij het tot stand komen van een nieuwe CAO zal werkgever gedurende de looptijd van de CAO medewerking verlenen om de vakbondscontributie via de WKR fiscaal vriendelijk te verrekenen (en als hiermee het WKR budget niet wordt overschreden).

Werkgeversbijdrage: Bij het tot stand komen van een nieuwe CAO zal de werkgeversbijdrage worden gecontinueerd.

Periodiek overleg:  
Wij stellen voor dat gedurende de looptijd van de nieuwe CAO er jaarlijks 4 periodieken worden ingepland.

Voor Akkoord:   
Amstelveen, 24 mei 2019

----------------------------------------------

Carola de Bont   
HR Director Nestlé Nederland B.V.

**Bijlage: Afbouwregeling Ploegentoeslag artikel 8.3**

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan refertebeloning op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:

*indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:* 100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 2 maanden

60% gedurende 2 maanden

40% gedurende 1 maand

20% gedurende 1 maand

*indien hij 5 jaar of langer, doch korter dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:*

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 4 maanden

60% gedurende 4 maanden

40% gedurende 3 maanden

20% gedurende 3 maanden

*indien hij 10 jaar of langer, doch korter dan 15 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:*

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 5 maanden

60% gedurende 5 maanden

40% gedurende 4 maanden

20% gedurende 4 maanden

*indien hij 15 jaar of langer, doch korter dan 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:*

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 7 maanden

60% gedurende 7 maanden

40% gedurende 5 maanden

20% gedurende 5 maanden

*indien hij 25 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:*

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 13 maanden

60% gedurende 13 maanden

40% gedurende 11 maanden

20% gedurende 11 maanden

indien hij 60 jaar of ouder is en aansluitend 5 jaar onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt: 100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

*Bij tijdelijke verandering van ploegendienst over een periode korter dan twee maanden zal geen afbouw plaatsvinden.*

Werknemers in ploegendienst van 55 jaar en ouder kunnen, indien er een dagdienstfunctie voor hen beschikbaar is, en zij minimaal 5 jaar ononderbroken in ploegendienst hebben gewerkt, in dagdienst werken. De ploegendiensttoeslag bedraagt dan:

de lopende- en de daaropvolgende maand 100% en vervolgens

6 maanden 80%

6 maanden 60%

6 maanden 40%

6 maanden 20% van de oude toeslag.

Na het bereiken van de leeftijd 60 jaar vindt er geen afbouw meer plaats