

CHEMISTRY THAT MATTERS™



# HET GENERATIEPACT IN SABIC IP BV

HET CONCEPTUEEL DESIGN MET DETAILS

Taskforce Generatie Pact  
23 september 2019, Bergen op Zoom en Raamsdonksveer

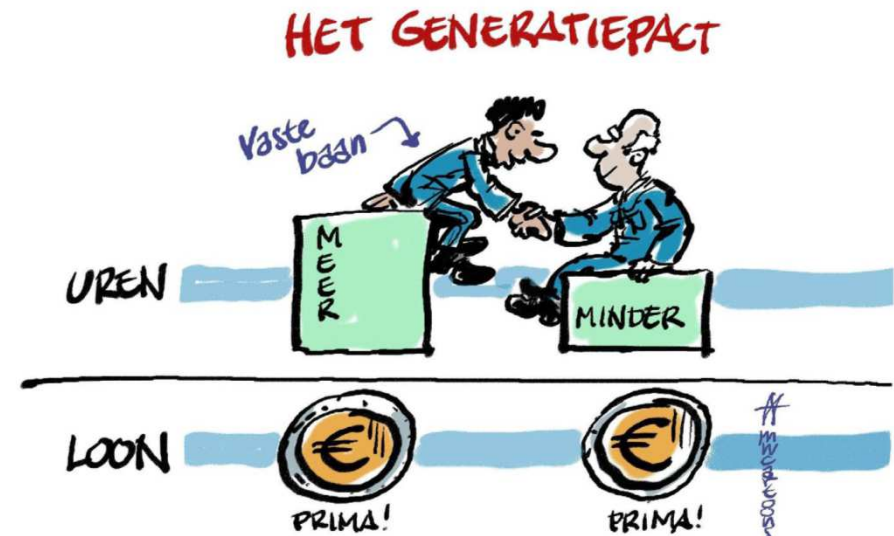
INTERNAL USE



# HET SABIC GENERATIE PACT

VANDAAG op de AGENDA

- De AANLEIDING en STATUS van het PROJECT
- Het WAAROM
- Het HOE
- Het WAT
- Het WANNEER



## DE AANLEIDING EN STATUS VAN HET PROJECT

---

- De concrete afspraak in de cao over het Generatie Pact (GP) <sup>1)</sup>
  - ❑ Oudere cao medewerkers kunnen in deeltijd werken met aanvullende maatregelen met betrekking tot de hoogte van het loon en de pensioenopbouw (bijv. 80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw);
  - ❑ De kosten van het pact zijn neutraal voor SABIC door de uitruil van bestaande ontzietmaatregelen en vervanging van oudere medewerkers door nieuwe collega's die instromen in lagere loonschalen;
  - ❑ Het pact is FTE <sup>2)</sup> neutraal: vrijkomende uren van deeltijders worden door nieuw personeel her bezet;
  - ❑ Inschrijven kan per 1 januari 2020, het pact gaat in op 1 april 2020
  
- Een Taskforce bestaande uit vakbonds- en OR-leden, management, HR en externe, gespecialiseerde adviseurs heeft een gedetailleerd ontwerp voorbereid
  
- Dit ontwerp wordt ter raadpleging voorgelegd aan leden van de vakbonden op 23 september 2019
  
- Management wordt geïnformeerd over het ontwerp t.b.v. reflectie op het (implementatie)proces
  
- Het ontwerp is uitgangspunt voor besluitvorming tussen sociale partners op 26 september 2019



---

1) Zie back-up slide 9; 2) FTE = Full Time Equivalent = werkuren omgerekend naar een voltijdbaan

## HET WAAROM

- GP als onderdeel van het programma Duurzame Inzetbaarheid (DI) <sup>1)</sup>
  - ❑ Gezonde mensen in een gezond bedrijf
- GP draagt bij aan een betere balans in de samenstelling van onze populatie
  - ❑ ~30% uitstroom in de komende 10 jaar
  - ❑ ~25% van de cao collega's is ouder dan 55 jaar
  - ❑ De gemiddelde leeftijd is bijna 50 jaar
- DI heeft als doel ziekteverzuim te beheersen, dat neemt nu zichtbaar toe
  - ❑ Gemiddeld verzuim: 3.3% in 2017, 4.1% in 2018
  - ❑ Verzuim bij 55+'ers: 4.8% in 2017, 5.6% in 2018 vooral gedreven door stijgend langdurig verzuim
  - ❑ 1% ziekteverzuim staat gelijk aan ruim € 1.000.000,-, alleen al aan kosten voor vervanging
- Gezonde bedrijfsvoering door (strategische) personeelsplanning met het GP
  - ❑ Oudere medewerkers kunnen langer door met minder risico op verzuim
  - ❑ Versnellen instroom van nieuwe collega's ten behoeve van het borgen van kennisoverdracht
- Het GP zorgt voor gemotiveerde medewerkers (jong én oud), meer diversiteit en een positieve sfeer



1) Introductie van het overkoepelende programma DI volgt in oktober

## HET HOE

---

- Eigen verantwoordelijkheid bij afdelingen en individuen is cruciaal
  - ❑ Deelnemers vragen deelname tijdig aan (6 mnd van te voren) en dragen actief bij aan bijv. kennisoverdracht
  - ❑ Afdelingen ontwikkelen zelf hun bezettingsplan, zorgen dat de bezetting op orde is en verzorgen tijdig de aanvraag tot herbezetting
  - ❑ Medewerkers en management zijn samen verantwoordelijk voor een succesvol GP, bijv. door zich flexibel op te stellen in het autonoom plannen van ploegendiensten
  
- Een duidelijk bestuursproces helpt bij besluitvorming
  - ❑ De afdeling is verantwoordelijk voor de uitvoering van het GP, binnen het eigen bezettingsplan
  - ❑ Een onafhankelijke commissie helpt bij het oplossen van geschillen (bijv. toekenning van deelname)
  - ❑ De werkgever en OR borgen de uitvoering van het GP, conform de afspraken die in de cao zijn vastgelegd



*Zowel werkgever als werknemers hebben een inspanningsverplichting om aanvragen succesvol te implementeren*

*Een verzoek tot deeltijdwerken kan alleen afgewezen worden als er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang <sup>1)</sup>*

*Het GP mag niet leiden tot toename in FTE, kosten, overwerk en / of werkdruk*

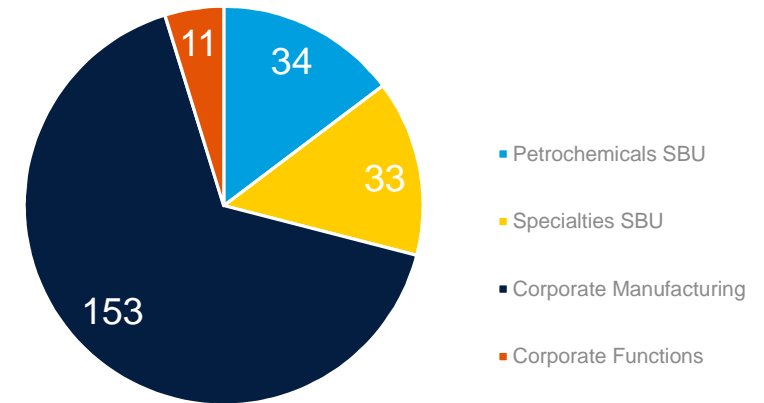
---

1) Van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is sprake indien de vermindering leidt tot ernstige problemen: a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren; b. op het gebied van de veiligheid, of c. van rooster technische aard.

## HET WAT – DE UITGANGSPUNTEN

- Deelname voor cao-personeel
  - ❑ Alle functies
  - ❑ Vol- en deeltijdmedewerkers
- Uitvoerbaarheid vóór complexiteit
- Percentage arbeidsduurverkorting (details op volgende slide)
  - ❑ dag-/wisseldienst 80% of 60%
  - ❑ continudienst 83,33% of 67,67%
- Deelname vanaf 58 jaar, maximale duur 7 jaar
- Herbezetting vrijgekomen FTE zonder toename kosten, FTE, overwerk of werkdruk
- Verantwoordelijkheid bij afdeling; management en medewerkers
- Looptijd 3 jaar met jaarlijkse evaluatie

231 collega's ≥ 58 jaar in 2020



## HET WAT – HET MODEL

Algemeen				Opmerking	
Pensioen	100%			Meest gebruikelijk, voorkomen onzekerheid pensioen	
Standaard leeftijd aanvang	60 jaar of later			Vervroegen kan naar 58 (fiscaal minimum)	
Duur	Min 2 - max 7 jaar, tot max AOW-leeftijd			Keuze medewerker	
Per dienstsoort	Dag- wisseldienst		Continudienst		
Bruto arbeidsduur	80%	60%	83,3%	67,7%	
Dagen per werkcyclus	1	2	1	2	Dagdienst per werkweek van 5 dagen en 5 ploegendienst per torn van gemiddeld 6 dagen
Netto arbeidsduur	86%	64%	90%	72%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vakantie/ATV-pro rato</li> <li>480 uur volledig ingezet</li> </ul>
Bruto inkomen	87%	67%	91%	76%	Pro rato salaris, vaste toeslagen, persoonsgebonden budget en variabele beloning
Netto inkomen <sup>1)</sup>	90%	76%	93%	81%	
Pakketwaarde per gewerkt uur	5%	16%	3%	11%	Loonverschil + pensioenopbouw

<sup>1)</sup> Indicatieve percentages o.b.v. huidige belastingtabellen en wet- en regelgeving

# HET WANNEER







THANK YOU



# APPENDIX

## CAO-AFSPRAAK GENERATIEPACT

---

*Er zal een Generatie Pact worden ontwikkeld, op basis waarvan oudere medewerkers in het kader van hun persoonlijke duurzame inzetbaarheid in deeltijd kunnen werken met aanvullende maatregelen met betrekking tot de hoogte van het loon en de pensioenopbouw.*

*Cao-partijen vinden het belangrijk dat voor iedereen duidelijk is wat het pact precies inhoudt voordat het wordt ingevoerd; wat zijn de financiële consequenties voor deelnemers, hoe wordt ervoor gezorgd dat de bezetting op orde blijft, etc. We implementeren dit pact graag én in één keer goed.*

*De doelgroep, vorm en voorwaarden van dit specifiek voor SABIC te ontwikkelen pact zullen eind september door cao-partijen worden vastgesteld in nauwe samenwerking met leden van de or en externe deskundigen. Medewerkers zullen voor het einde van 2019 worden geïnformeerd over dit specifieke SABIC Generatie Pact, zodat zij hiervan kennis kunnen nemen en er zich voor kunnen inschrijven vanaf 1 januari 2020.*

*We streven er naar de kosten van het pact neutraal te laten uitvallen voor SABIC door hier bijvoorbeeld effecten in mee te nemen als de vervanging door nieuw, jonger, personeel tegen lagere loonkosten, de uitruil van bestaande ontzietmaatregelen voor oudere medewerkers en de vaststelling van een eigen bijdrage van de medewerker. SABIC zal de ontwikkelingskosten voor haar rekening nemen.*

---



## FACTOREN TER BEPALING KOSTENNEUTRALITEIT

---

1. Pro-rato bruto jaarinkomen <sup>1)</sup>
2. Salaris vervangende nieuwe medewerker = 75% van deelnemers inclusief stijging 2% per jaar als inverdieneffect schaalstappen (is minimum schaalsalaris tov actueel inkomen GP-doelgroep)
3. Pro-rato verlof:
  - a. basisvakantie
  - b. leeftijdsvakantie
  - c. ATV
4. Inleveren 'ouderen' dagen (480 uur, 80% salaris)
5. Pensioenopbouw: 100% gedurende deelname aan GP. Niet inzetten als financieringsbron:
  - a. pensioen is al complex, gevolgen uitruil moeilijk uit te leggen. Voorkomen onzekerheid.
  - b. uitkomst discussie pensioenakkoord niet duidelijk

*Wel besproken, maar besloten deze buiten beschouwing te laten in het rekenmodel:*

- a. lager ziekteverzuim: is niet meetbaar, geen wetenschappelijke referenties*
- b. aanloopkosten, werving, inwerken vervanger: verschillend per positie*
- c. invloed sociale lasten werkgever: ten behoeve van eenvoud rekenmodel.*

---

<sup>1)</sup> Maandsalaris, ploegentoeslagen (inclusief TKU), vakantiegeld/13<sup>e</sup> maand, variabele beloning, persoonsgebonden budget