



Eindbod wijziging en verlenging cao Kemira Rotterdam B.V.

Tussen:

Kemira Rotterdam B.V. te Rotterdam

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

De Unie te Culemborg

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde
tezamen "partijen"

is na uitvoerige onderhandelingen over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande CAO, op 28 mei 2021 vastgesteld dat partijen niet tot een volledige overeenstemming kunnen komen. Kemira heeft daarom dit eindbod vastgesteld. De vakbonden zullen dit eindbod voorleggen aan de leden.

Wijzigingen:

1. Looptijd:

Looptijd van de cao bedraagt 12 maanden, te weten ingaande op 1 januari 2021 en expirerende op 31 december 2021.

2. Inkomen:

De schaalsalarissen worden per 1 januari 2021 met 2,5% verhoogd.

3. Tijdelijke RVU regeling:

Kemira zal in 2021 uitvoering geven aan een tijdelijke RVU-regeling. Via deze regeling krijgen werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Kemira heeft een concept regeling uitgewerkt en aan vakbonden verstrekt.

In ogenschouw nemen artikel 5 lid 1 van de concept RVU-regeling ("De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering hij minimaal zes maanden vóór de uittreedingsdatum een daartoe strekkende aanvraag bij werkgever/HR moet indienen"), geldt dat de werknemer een dergelijke aanvraag kan indienen op het moment dat overeenstemming bestaat over de nieuwe cao. Als een werknemer dit doet, dan geldt vanaf deze datum respectievelijk datum indienen dat de termijn van minimaal zes maanden gaat tellen.

De concept RVU-regeling wordt definitief gemaakt als duidelijk is wat voor de sector chemie onder meer onder zware beroepen wordt verstaan. Als de regeling wordt vastgesteld zal tevens worden gesproken over hoe de zorgvuldigheid wordt gewaarborgd, indien onverhoopt een verzoek van een werknemer op zwaarwichtige bedrijfsbelangen niet of niet onmiddellijk kan worden gehonoreerd.

Voor Kemira is van belang dat de eventuele overheidssubsidie voor Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (DIEU) niet in gevaar komt en de definitieve afspraken voldoen aan de fiscale regels zoals bedoeld voor deze tijdelijke regeling. Op basis van de uitkomsten van de lopende sectoranalyse wordt de regeling in overleg met vakbonden definitief vastgesteld. De verwachting is dat medio 2021 duidelijkheid bestaat.

Zodra de sectorregels vastgesteld zijn zal Kemira vakbonden uitnodigen. De RVU regeling wordt, na overeenstemming daarover en na definiëring van het zwaar beroep, onderdeel van de cao en zal van toepassing zijn, onder de voorwaarden van de regeling.

Als de regeling is vastgesteld zal Kemira zorgen dat de betreffende werknemers vooraf geïnformeerd worden over de betekenis van deze regeling.

Kemira zal voor het uitvoeren van de RVU regeling zorgdragen voor een garantstelling van de holding of een bankgarantie.

4. **Duurzame inzetbaarheid:**

Indachtig hetgeen is besproken is Kemira bereid een paritaire werkgroep te vormen met een verkennende opdracht:

- a) Onderzoeken of animo bestaat om de huidige senioredagen (85% en 100% dagen) gedeeltelijk of geheel om te vormen naar zogenaamde 80-90-100% en of 60-80-100 regelingen
- b) Daarbij zullen verder operationele verkenningen en berekeningen worden gemaakt op basis van personeelsopbouw en bezetting (vervulling van vrijkomende formatie) in relatie tot de generatiepact opties
- c) De financiële bijdrage van de werkgever en de werknemer alsmede de voor- en nadelen van deze regelingen verder uit te werken.
- d) Als alternatief scenario wenst Kemira een voorstel uit te werken voor het verschuiven cq herverdelen van de huidige senioredagen zoals in de Kemira Rotterdam B.V. CAO 2019-2020 beschreven (85% en 100% dagen).
- e) De uitkomsten van de werkgroep zal als advies ingebracht worden bij de volgende cao-onderhandelingen.
- f) In overleg met de Ondernemingsraad zal hiernaast onderzocht en geïnventariseerd worden welke andere inspanningen noodzakelijk zijn om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren en welke investeringen (o.a. ergonomische) daarvoor gewenst zijn. De uitkomsten van deze inventarisatie zullen ingebracht worden in de relevante ov-vergadering.
- g) Partijen zullen afspraken maken over externe begeleiding in het proces en of bij verkennen en maken van berekeningen.
- h) Hangende de uitkomsten van de werkgroep 'duurzame inzetbaarheid', geldt gedurende de looptijd van deze CAO dat de werknemers die ouder zijn dan 64 jaar het niveau aan dagen behouden die ze hadden op hun 64ste jaar. Deze afspraak wordt in bijlage III opgenomen van de CAO.

5. **Leeftijdsplan (bijlage III-f I)**

De bepaling in bijlage III-f-I) wordt als volgt gewijzigd: *“Werkgever en werknemer zullen minimaal 4 jaar voorafgaand aan de pensioen richtleeftijd van werknemer, een zogenaamd leeftijdsplan opstellen (...)”*

6. **Financieel (pensioen)advies:**

In de cao in bijlage III onderdeel f wordt een nieuw lid III) opgenomen:

Financieel (pensioen)advies:

- a. De werknemer wordt desgewenst de mogelijkheid geboden om 5 jaar voorafgaand aan zijn pensioendatum zich te laten adviseren door een financieel adviseur. Doel van deze faciliteit is dat de werknemer, met in achtneming van het pensioenreglement onafhankelijk advies krijgt over de aspecten en gevolgen van zijn opgebouwd pensioen in relatie tot zijn financiële omstandigheid. Indien gewenst kan de werknemer in dit gesprek tevens persoonlijk advies ontvangen omtrent de RVU-regeling.
- b. De werknemer kan van de onder lid 1 aangeboden faciliteit (éénmalig) gebruikmaken vanaf 5 jaar direct voorafgaand aan zijn pensioendatum. De werknemer kan daarbij kiezen uit een

van de twee (2) onafhankelijke financiële adviseurs. Informatie hierover is bij HRM beschikbaar. Werkgever zal vakbonden informeren over de adviseurs.

- c. Werkgever stelt na verzoek en keuze van werknemer voor het hier bedoelde advies, een vergoeding ter beschikking van maximaal € 750,00. Indien dit bedrag niet of niet volledig wordt gebruikt, dan kan de werknemer geen aanspraak maken op het resterende bedrag. De gemachtigde van werknemer (financieel adviseur) zendt daartoe een op naam van werknemer gestelde nota aan werkgever en werkgever zal deze nota rechtstreeks aan gemachtigde van de werknemer betalen. Eventuele meerkosten komen voor rekening van de werknemer.

7. Uitzendkrachten:

Als toelichting op het bepaalde in artikel 7 lid 2 van de cao heeft Kemira onderstreept dat zij samenwerken met bonafide bureaus. Indien vakbonden klachten hebben over de wijze waarop deze bureaus omgaan met uitzendkrachten, dan wenst Kemira deze te vernemen. FNV stelt voor dat Kemira de NEN-4400 certificering in artikel 7, tweede lid van de cao vervangt door het volgende: Kemira geeft het uitzendbureau de instructie dat de uitzendkracht het salaris ontvangt conform het bepaalde in de cao van Kemira. Op verzoek van de uitzendkracht en/of de vakbond zal de werkgever meewerken om te onderzoeken of de afspraken correct zijn nagekomen. Kemira zal jaarlijks een lijst van uitzendbureaus waarmee wordt samengewerkt met de vakbonden delen.

8. Thuiswerkregeling:

Kemira zal met de ondernemingsraad een thuiswerkregeling bespreken en vakbonden informeren over de uitkomst.

9. Vertrouwenspersonen:

Kemira zal met de ondernemingsraad de positie van vertrouwenspersonen evalueren. Indien en voor zover daaruit blijkt dat behoefte is aan een regeling, dan zal met de ondernemingsraad een afspraak worden gemaakt.

10. Participatiewet:

Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de Participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren.

11. Regeling werkgeversbijdrage:

De regeling werkgeversbijdrage als bedoeld in artikel 6 lid 1 wordt voor de looptijd van de cao verlengd.

12. Fiscaal verrekenen vakbondslidmaatschap:

Het verrekenen van de kosten voor vakbondslidmaatschap met brutoloon, zoals bedoeld in artikel 6 lid 2-d wordt gecontinueerd.

13. WGA premie

De regeling zoals worden gecontinueerd zoals momenteel in de CAO bepaald. Artikel blijft dus ongewijzigd.

14. WIEG

Pensioenopbouw zal Kemira voortzetten gedurende WIEG.

Werknemer kan indien gewenst verlofdagen laten uitbetalen indien een aanvulling op de uitkering voor WIEG gewenst is.

Aldus door Kemira toegelicht en vastgesteld, dd. 28 mei 2021 te Rotterdam,

namens,

Kemira Rotterdam B.V.

Luc Kersten