

DSMNL/05032020 (1)

Onderhandelingsresultaat DSM CAO

Op 28 februari 2020 hebben DSM NL Services BV en de vakorganisaties FNV, De Unie, Synergo-vhp en CNV een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor DSM. Dit resultaat zal door de vakbonden FNV en CNV positief worden voorgelegd aan hun leden, door de Unie neutraal en door Synergo-VHP met negatief advies. Uiterlijk 19 maart zullen de vakbonden laten weten of de leden instemmen met dit CAO resultaat. Op hoofdlijnen de punten van overeenstemming:

1. Looptijd:

De nieuwe 2 jarige cao geldt van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2022

2. Inkomen:

De individuele jaarsalarissen (%) en de salarisschalen (nominaal) worden als volgt structureel verhoogd:

- 1 juli 2020: nominale verhoging van 1000,- bruto
- 1 juli 2020: procentuele verhoging van 2%
- 1 januari 2021: nominale verhoging van 1000,- bruto
- 1 april 2021: procentuele verhoging van 2%

Gelijke beloning/leefbaar loon:

- Bij DSM is het beloningssysteem begrijpelijk en transparant. DSM belooft medewerkers met gelijkwaardig werk op gelijkwaardig niveau (zie equal pay statement).
- Medewerkers werkzaam bij DSM op basis van een arbeidsovereenkomst verdienen een inkomen van tenminste € 14,00 euro bruto per uur en zijn zo in staat een minimaal leefbaar inkomen te verwerven.
- DSM handhaaft een loonschaal op C32 niveau. Deze schaal zal enkel gebruikt worden voor posities in kader van leer-werk en/of begeleidingstrajecten.

Compensatie indexering mbt nominaal deel:

De onderstaande vier arbeidsvoorwaarden volgen de algemene loonsverhoging. Er is overeengekomen om per genoemde data de 2% salarisverhoging en 1000 euro nominaal (1%) om te zetten naar (in totaal) 3% algemene indexatie voor:

1. Pensioenindexatie
2. Indexatie deel van persoonlijke transitietoeslag
3. Persoonlijke toeslagen/ bijbetalingen
4. BHV vergoedingen

3. Resultaatbeloning:

De resultaatbeloning wordt per 1 januari 2021 aangepast:

Loonschalen C32-C37

- De resultaatbeloning wordt omgezet in een winstdelingsregeling afhankelijk van bedrijfstargets: 50% DSM NV resultaat en 50% het resultaat van het betreffende bedrijfsonderdeel.

Loonschalen C38-C44

De resultaatbeloning wordt in lijn gebracht met het DSM's global STI framework. De 3 onderdelen van de resultaatbeloning wijzigen:

- 20% gekoppeld aan (A) DSM NV targets,
- voor 40% aan (B) targets van het betreffende bedrijfsonderdeel en
- voor 40% aan (C) individuele targets.

De A en B targets worden conform het bedrijfsbrede targetproces vastgesteld .

Het uitbetalingsschema wordt aangepast; de maximale uitkering wordt verhoogd van 150% naar 200% en de uitbetaling is 0% bij Ebitda realisatie lager dan 75%.

- Een individuele beoordeling moet minimaal Goed zijn om in aanmerking te komen voor een resultaatbeloning. Voor medewerkers met beoordeling Zeer Goed wordt de score op het C target vermenigvuldigd met factor 1,2 en voor medewerkers met beoordeling Excellent met factor 1,5.
- De CEOD geeft een advies mbt aanscherpen van spelregels (incl. Klachtencommissie) naar werkgroep beoordelen/ontwikkelen.
- Bonus percentages blijven gelijk (C32 t/m C36 hebben 3% bonus, C37 t/m C41 hebben 5% bonus, C42 en hoger hebben 12% bonus)
- Sales posities kunnen onder de werkings sfeer van het global sales incentive plan (SIP) worden gebracht in plaats van onder bovenstaand global STI plan.

4. Compensatie voor overwerk:

CAO partijen streven ernaar om compensatie van overwerk te verwerken via MyChoice. De medewerker kan zo zelf de keuze maken voor compensatie in geld of tijd.

Deze keuzemogelijkheid kan pas worden geëffectueerd nadat een nieuwe MyChoice tool is doorgevoerd. Totdat de nieuwe regeling van kracht is wordt de 3 maanden termijn als periode waarbinnen overwerk gecompenseerd moet zijn uitgebreid naar het betreffende kalenderjaar als periode waarbinnen overwerk gecompenseerd moet zijn.

5. Pensioen

Afgesproken is om de cao onderhandelingen en pensioenonderhandelingen niet te bundelen. Om dit mogelijk maken stellen we nu vast dat de premie ongewijzigd blijft. Na de cao-onderhandelingen zullen vervolgens de pensioenonderhandelingen gaan over de inhoud van de pensioenovereenkomst 2021, die onderdeel uitmaakt van de cao.

6. Flexibiliteit

Om de flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden uit te breiden en ter ondersteuning van een generatiebestendig inzetbaarheidsbeleid zijn de volgende afspraken gemaakt:

Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof

Medewerkers die na de geboorte meer tijd willen nemen voor hun kinderen kunnen gebruik maken van het wettelijk ouderschapsverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt daardoor minder pensioen op. DSM vult vanaf 1 januari 2021 de pensioenopbouw aan tot 100% (van het laatst ontvangen inkomen voorafgaand aan de ingangsdatum van het ouderschapsverlof).

Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG)

Vanaf 1 juli 2020 treedt de wet WIEG in werking. Partners kunnen 5 weken aanvullend geboorteverlof nemen. DSM vult de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) tot 100% van het individueel jaarinkomen.

Verbetering faciliteiten voor Mantelzorgers

Medewerkers die mantelzorg verlenen, kunnen gebruik maken van het wettelijk recht op zorgverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder gewerkt wordt, ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt daardoor minder pensioen op.

Vanaf 1 januari 2021 zal de pensioenopbouw (en de dekking voor het nabestaanden pensioen) bij zorgverlof worden gecontinueerd op hetzelfde peil als de reguliere contractuele arbeidsduur.

CAO partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de CAO een studie uit te voeren naar mantelzorgers bij DSM om meer inzicht te krijgen hoe mantelzorgtaken gecombineerd worden met werk en welke behoefte er bestaat aan ondersteuning en begeleiding.

Verbetering bijzonder verlof bij overlijden

Het bijzonder verlof bij overlijden zal voor (stief/pleeg/schoon/groot)ouders, broers, zussen en kleinkinderen worden uitgebreid naar maximaal 4 dagen.

Effectief verlofmanagent om balans belasting – belastbaarheid (en werkdruk) gezond te houden

Medewerkers moeten verlof opnemen om de balans belasting - belastbaarheid (werkdruk) goed te houden. In dit kader ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de medewerker en de manager.

Sparen en verjaren van verlof worden als volgt aangepast:

De (boven)wettelijke vakantie-uren worden zoveel als mogelijk opgenomen in het kalenderjaar waarin het recht ontstaat. Als dat bij uitzondering door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, worden de niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren toegevoegd aan de verlofspaarregeling. Indien het maximum van de verlofspaarregeling is bereikt worden de uren automatisch uitbetaald. Het saldo van de verlofspaarregeling is per 1 januari 2021 maximaal 1000 uren. Medewerkers die op dit moment een hoger saldo hebben zullen dit behouden.

TOR / verlofplan 60+

De toekenning van de TOR uren wordt voorwaardelijk gesteld aan het hebben van een verlofplan. Het verlofplan is er op gericht om medewerkers zo gezond en fit mogelijk de (pre)pensioengerechtigde leeftijd te laten halen. In dit kader geldt dat wettelijk en bovenwettelijk verlof samen met het TOR verlof ingepland dienen te worden zodat dit gelijkmatig over een jaar wordt opgenomen.

Het moment waarop een verlofplan moet worden opgesteld, is voorafgaand aan de 60 jarige leeftijd.

Uitbreiding regeling vrijwillige demotie

Bij een verzoek tot vrijwillige demotie geldt een afbouwregeling als dit tot verlies van jaarsalaris leidt. Vanaf 1 april 2020 zal dit ook van toepassing worden op minder betaald werk als gevolg van verlies of vermindering van ploegentoeslag.

DSM bedrijfs aow (vervroegd uittreden)

In het landelijk Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Het wetsvoorstel “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” strekt tot uitwerking van deze maatwerkafspraken. Dit Wetsvoorstel biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsregelingen door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing (RVU) op regelingen voor vervroegde uittreding.

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt omtrent de DSM bedrijfs AOW, die van kracht wordt wanneer het Wetsvoorstel is aangenomen:

- Instroom voor medewerkers in ploegen en medewerkers met vaste consignatievergoeding, die maximaal 36 maanden voor AOW leeftijd zitten, start vanaf 1 januari 2021.
- Vanaf 1 januari 2022 is de regeling toegankelijk voor alle medewerkers die max 36 maanden voor AOW leeftijd zitten.

- Medewerkers moeten 7 maanden voor datum deelname doorgeven dat ze gebruik willen maken van de regeling.
- Medewerkers die gaan deelnemen ontvangen geen uitkering bij pensionering en moeten 15 TOR/vakantie dagen op jaarbasis over deze periode inleveren (ploegendienst en part-time naar rato)
- Medewerkers moeten minimaal 2 jaar in dienst zijn (direct voorafgaand aan ingangsdatum bedrijfs AOW)

De verdere afspraken moeten nog worden uitgewerkt (zie intentieverklaring) en maken dan onderdeel uit van de cao voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Zodra hierover meer bekend wordt, volgen meer details.

My Choice applicatie

Om de gebruiksvriendelijkheid en de mogelijkheden van flexibele arbeidsvoorwaarden te vergroten zal DSM een nieuwe applicatie invoeren (MyChoice module). DSM wil hiermee ook een basis leggen voor uitbreiding van meer duurzame arbeidsvoorwaarden (denk bijvoorbeeld aan mogelijkheden om duurzame DSM producten te kunnen kopen). DSM zal de vakbonden op de hoogte houden van de voortgang in de CEOD vergaderingen.

7. Duurzaam reizen/ woon- werk

Om duurzame mobiliteit te stimuleren zal DSM een project starten waarbij gekeken wordt naar stimuleren Openbaar Vervoer, elektrische fiets en elektrische auto, carpoolen etc. DSM zal de vakbonden op de hoogte houden van de voortgang en de resultaten in de CEOD vergaderingen.

8. Eindejaarsgeschenk

In december 2020 en december 2021 verstrekt DSM aan alle medewerkers een eindejaarsgeschenk met een waarde van 50 euro.

9. Internationale solidariteit

DSM stelt 20.000,- euro beschikbaar voor internationale vakbondsprojecten; verdeelsleutel 60% FNV en 40% CNV.

10. Kerstavond toeslag

Medewerkers in ploegendienst die werken op kerstavond in een dienst over de middernacht grens heen gaat, krijgen een eenmalige kerstgratificatie van 150 euro netto.

11. Beeldschermbril/ veiligheidsbril

In het geval een beeldschermbril of een veiligheidsbril met zicht correctie vereist is geeft DSM hiervoor een vergoeding.

Voorwaarden voor vergoeding van een beeldschermbril/veiligheidsbril zijn: de medewerker heeft oogklachten en/of houdingsklachten. De vergoeding voor een beeldschermbril/veiligheidsbril is maximaal € 250,- incl. btw. De medewerker ontvangt 1 x per 3 kalenderjaren een vergoeding voor een beeldschermbril. Medische indicatie kan deze termijn verkorten en/of het bedrag verhogen (in overleg met de manager).

12. BHV vergoeding voor centralistenrol

Centralistenrol wordt opgenomen in BHV vergoedingen met een vergoeding van 250 euro bruto per jaar

13. Protocol afspraak rondom beloningsverhoudingen executives

In het protocol van de CAO wordt de volgende tekst opgenomen: “DSM heeft als doel om een fair en consistent beloningsbeleid te voeren in de gehele organisatie, waarbij zowel de interne beloningsverhoudingen als de maatschappelijke ontwikkelingen in acht worden genomen. DSM zal de vakorganisaties gedurende de looptijd van de CAO van dezelfde informatie over de top beloningen voorzien als de informatie die zij aan de centrale ondernemingsraad verstrekt.”

DSM Nederland B.V.

Edith Schippers

FNV

Hettie Kijzers

De Unie

Suat Koetloe

CNV Vakmensen

Ron Smeets

Synergo VHP

Casper Vaandrager