

## Onderhandelingsresultaat cao Eternit B.V. 2026-2027

Op donderdag 18 en woensdag 23 juni hebben Eternit en FNV met elkaar gesproken. De gesprekken gingen over wijzigingsvoorstellen voor de cao Eternit. Zowel Eternit als FNV hebben wijzigingsvoorstellen voor de cao gedaan. Deze gesprekken hebben geleid tot het volgende onderhandelingsresultaat:

### **Looptijd:**

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

### **Loonverhoging:**

Op 1 juli worden de salarissen en salarisschalen structureel met 3,5% verhoogd.

### **TD-rooster:**

De toeslagentabel TD-rooster in artikel 8 lid 1 wordt verwijderd uit de cao. De toeslag die een aantal medewerkers TD momenteel nog ontvangen wordt afgebouwd volgens artikel 8 lid 3 en 4.

### **Gemiddelde ploegentoeslag productieafdelingen:**

De ploegendiensten die op een productieafdeling gewerkt worden wisselen gedurende het jaar. Er is een regeling gemiddelde ploegentoeslag afgesproken die als bijlage bij dit onderhandelingsresultaat is bijgesloten.

### **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):**

Eternit en FNV starten op dinsdag 18 augustus 2026 met het bepalen welke functies binnen Eternit kwalificeren als 'zwaar werk'.

### **Fietsen naar het werk:**

Eternit gaat samen met de ondernemingsraad onderzoeken hoe zij het fietsen naar het werk kunnen stimuleren. Hierbij wordt onder andere gedacht aan het invoeren van Trappers. Met Trappers kunnen fietsers per gefietste kilometer woon-werkverkeer sparen voor cadeaus, ervaringen en cadeaubonnen.

### **Pensioen:**

Dit jaar hebben Eternit en FNV afspraken gemaakt over de pensioenregeling van Eternit vanaf 1 januari 2027. Deze afspraken moeten worden vastgelegd in de cao.

Onderdeel van deze afspraken is de verlaging van de premie van 41,31% naar 40,0% van de pensioengrondslag. Deze verlaging geldt voor medewerkers in de leeftijdscategorie 65-68 jaar die in de bestaande pensioenregeling pensioen blijven opbouwen. De medewerkers in deze leeftijdscategorie ontvangen het verschil van 1,31% van de pensioengrondslag als een bruto toeslag per maand bovenop hun salaris.

#### Een voorbeeld:

Een medewerker verdient € 58.000 bruto per jaar. De pensioengrondslag wordt berekend door van het salaris van de medewerker de franchise af te trekken. De franchise is een bedrag waarover je geen pensioen opbouwt omdat dit straks door de AOW gedekt wordt. De franchise is € 19.399.

De pensioengrondslag van deze medewerker is € 58.000 - € 19.399 = € 38.601

Nu bedraagt de premie van 41,31% van deze medewerker over de pensioengrondslag € 15.942,21.

Vanaf 1 januari 2027 bedraagt de premie 40% van de pensioengrondslag, dit is een bedrag van € 15.440,40.

Eternit draagt minder premie af. Dit verschil bedraagt € 501,82 per jaar. De medewerker ontvangt dit verschil van € 501,81 / 12 maanden = € 41,82 bruto per maand als een toeslag bovenop het salaris.

**Werkgelegenheid ingeleende arbeidskrachten:**

De tekst van artikel 2 lid 10 wordt gewijzigd naar:

De CAO Eternit BV is de basis volgens welke de ingeleende arbeidskrachten, conform de CAO voor Uitzendkrachten worden beloond. Daarbij is het van belang dat de arbeidsduur van de inlenende cao 38 uur is.

Werkgever zal zich, zodra de vakbond dit verzoekt, zich ervan vergewissen dat uitzendkrachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen die in de cao voor Uitzendkrachten zijn vastgelegd.

Werkgever zal geen gebruik maken van een zogeheten payroll constructie.

**Werkgeversbijdrage:**

De werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd.

## REGLEMENT GEMIDDELDE PLOEGENTOESLAG PRODUCTIEAFDELINGEN

### 1. Inleiding

Momenteel wordt op elke productieafdeling gewerkt in wisselend benodigd aantal ploegendiensten. Daarom is het voorstel om voor alle productieafdelingen een éénduidige regeling “Gemiddelde Ploegentoeslag” op te stellen, gelijkwaardig aan de werking van de regeling “Gemiddelde Ploegentoeslag Bij Machinale Coating”.

### 2. Uitgangspunten

De regeling is van toepassing op de medewerkers die bij Eternit B.V. een arbeidsovereenkomst hebben en werkzaam zijn binnen een der productieafdelingen.

Het ploegenrooster geldt tenminste voor een volle week. Onder een volle week wordt verstaan 5 werkdagen. Dit geldt voor dagdienst, twee- en drie ploegen rooster. De hoogste toeslag in een week is bepalend voor de hele week.

Het ploegenrooster wordt vastgesteld door de Plant manager. Elke wijziging wordt minimaal 4 weken voorafgaand aan de invoering van het rooster aan de medewerkers meegedeeld. Het gewijzigde rooster wordt zo snel mogelijk, binnen deze 4 weken, op basis van vrijwilligheid ingevoerd. Na deze 4 weken is de medewerker verplicht het gewijzigde rooster te draaien. Mocht de medewerker hier problemen mee hebben dan wordt in overleg op individuele basis naar een oplossing gezocht.

Als een medewerker wordt aangewezen om tijdelijk in te vallen in een andere afdeling, waar in een andere ploegendienst wordt gewerkt, dan behoudt hij zijn eigen ploegentoeslag, tenzij de nieuwe ploegentoeslag hoger is.

De Manager Productie & Coating bepaalt in overleg met de Plantmanager de plaatsing van de medewerkers op de verschillende afdelingen.

Voor elke volle week vakantie of ATV wordt gerekend met het uiteindelijke jaargemiddelde van de ploegentoeslag.

Bij ziekte wordt gerekend met de feitelijke percentages ploegentoeslag zoals ze gedurende de periode van afwezigheid van de betreffende medewerker gelden op basis van de ploegendiensten.

### 3. Procedure

In december van het huidige budgetjaar worden aan de hand van het budgetvolume en de rendementen de benodigde machine uren voor het nieuwe budgetjaar vastgesteld. Vanuit deze gegevens wordt weer de voorlopige ploegentoeslag, na overleg met de ondernemingsraad (OR), voor het komende jaar bepaald.

Gedurende het hele jaar wordt de voorlopige ploegentoeslag uitbetaald. Aan het eind van dit jaar volgt een verrekening. Het doel hiervan is grote schommelingen in de maandelijkse uitbetaling te voorkomen.

De gewerkte diensten worden door de voorman wekelijks bijgehouden volgens een vaste tabel, die op basis van het ploegenrooster is samengesteld. Het overzicht met de gewerkte diensten is een week ter inzage voor de medewerkers, waarna het overzicht wordt ingeleverd bij het Manager Productie & Coating. Het overzicht is daarmee definitief vastgesteld.

In december van het huidige budgetjaar vindt een verrekening plaats over het huidige budgetjaar (dus: januari tot en met december). Daarbij wordt de uitbetaling over het huidige budgetjaar vergeleken met het werkelijke dienstrooster zoals dat in dat jaar is gehanteerd. Aan de hand hiervan wordt de gemiddelde toeslag over het budgetjaar berekend.

De betrokken medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over de nabetaling van te weinig uitbetaalde ploegentoeslag. Is er onverhoopt sprake van eventueel teveel betaalde ploegentoeslag, dan zal dit niet op de betrokken medewerkers worden verhaald.

De afdeling Human Resources, Salarisadministratie en Manager Productie & Coating worden aan het eind van het budgetjaar door de Plantmanager geïnformeerd over de werkelijke ploegendiensten en de daaruit voortvloeiende ploegentoeslag. Human Resources zorgt voor een schriftelijke informatie aan de betrokken medewerkers en voor de uitbetaling in de maand december van het verschil tussen de voorlopige en de werkelijke ploegentoeslag over het huidige budgetjaar.

#### **4. Pensioen**

Het gemiddelde percentage van de ploegentoeslag aan het eind van het jaar geldt als uitgangspunt voor de berekening van de opbouw van het pensioen in het nieuwe jaar.

#### **5. Uitvoerdatum**

Deze regeling gaat in per december 2026 en geldt vanaf budgetjaar 2027.

Goor, 23 juni 2026

HUMAN RESOURCES