

Onderhandelingsresultaat CAO COVESTRO 2022-2023

Na een aantal onderhandeling sessies is op 9 mei 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt tussen partijen betrokken bij de CAO van Covestro Nederland, dat door vakorganisaties met een positief advies zal worden voorgelegd aan hun leden.

Looptijd:

1/4/2022 tot 1/7/2023, zijnde 15 maanden.

Inkomen:

De salarissen en de salarisschalen worden per 1/4/2022 verhoogd met 3,50% + 50 euro bruto per maand.

Duurzame inzetbaarheid:

Dit onderwerp heeft de hoogst mogelijke aandacht. Enerzijds kennen wij de TOR regeling die medewerkers de gelegenheid biedt om korter te gaan werken. Anderzijds kennen wij de Bedrijfs AOW regeling die medewerkers in staat stelt om 3 jaren voor de AOW leeftijd te stoppen met werken. Van beide regelingen wordt gebruik gemaakt. Daarnaast bieden wij maatwerk per medewerker om zo lang mogelijk fit en energiek zijn/ haar functie in te vullen en zorgen wij ervoor dat competenties om de functie adequaat te kunnen vervullen up to date zijn en ondersteunen wij opleidingstrajecten die inzet ook op de langere termijn mogelijk maken. Dit wordt onderwerp van gesprek in het periodiek overleg.

Mantelzorg:

Het verlenen van mantelzorg past binnen een goed HR beleid en getuigt van goed werkgeverschap. Maatwerk per medewerker blijft ons uitgangspunt. Wij zullen dit onderwerp onder de aandacht brengen van de medewerkers en ook onze leidinggevenden hierover nogmaals informeren. In het periodiek overleg zullen we hierover een terugkoppeling geven. In de CAO (hoofdstuk 5) willen wij graag een paragraaf opnemen die het proces beschrijft conform onderstaande punten:

- Mantelzorg, rouwverlof etc. is erg belangrijk voor Covestro. We hechten zeer veel waarde aan het gegeven dat onze medewerkers de rust en tijd krijgen om voor naaste familie te zorgen, of in het geval dit toch voordoet de tijd en rust te hebben om verlies te verwerken.
- Deze gebeurtenissen zijn vaak zeer individueel en de behoeftes van de medewerkers verschillen hierin. We zijn dan ook van mening dat dit altijd maatwerk zal vragen.
- Indien een case zich voordoet willen we de medewerker vragen hierover met zijn/haar manager in gesprek te gaan en HR hierin te betrekken
- In samenspraak met Medewerker en HR zal er naar een gepaste oplossing gekeken worden binnen alle redelijkheid.
- Mantelzorg wordt tevens onderwerp van gesprek tijdens het periodiek overleg.

Rouwverwerking:

Idem als mantelzorg.

Werkdruk:

Dit onderwerp is uitvoerig besproken en heeft onze volle aandacht. Enerzijds heeft het te maken met de COVID periode en het hoge ziekteverzuim en anderzijds met de krappe arbeidsmarkt waardoor we niet heel snel vervanging kunnen regelen. Om meerdere redenen nemen wij dit onderwerp zeer serieus en in het periodiek overleg zullen wij hierover verder met bonden doorpraten.

Flexwerkers

In het CAO overleg is besproken hoeveel flexwerkers er waar aan de slag zijn en voor welke periode. Beleid is om goede flexwerkers zo snel als mogelijk een contract aan te bieden bij Covestro. E.e.a met inachtneming van de overeengekomen uitzendperiode. Dit bespreken we verder tijdens het periodiek overleg.

Solidariteitsfonds

Covestro stelt een bedrag van € 10.000,00 ter beschikking voor vakbondsprojecten. De verdeling per vakbond laten wij aan de bij de cao betrokken bonden over.

Verlenging verzekering 3^e WW jaar

Dit is geregeld en zal door AWWN verder worden afgehandeld met PAWW.

Vakbondsfaciliteiten

Covestro ziet het belang van een goede organisatiegraad in en stelt faciliteiten ter beschikking waardoor de diverse vakbonden zich binnen Covestro, kunnen presenteren. De activiteiten zullen door bonden zelf worden georganiseerd en met Covestro worden afgestemd.

Beoordelen en belonen:

Er zijn twee onderwerpen besproken die Covestro wil aanpassen om in lijn met Covestro Global te komen:

1. Beoordelen: aanpassing van het huidige salaris verhogingsproces, waarbij er nog steeds een relatie is met de prestaties van medewerkers en de positie van het salaris in de salarisschaal, maar niet langer wordt gewerkt met een jaarlijks systeem van performance ratings, een zgn. guided distribution en de daaraan gekoppelde salarisverhogingspercentages.
2. Belonen: Voor de management niveaus (C40-C44) is een vertaling overeengekomen naar de wereldwijde Covestro schalen om zo in lijn te komen met het functiewaarderingssysteem van Covestro. Er is een voorstel gedeeld om te komen tot een vertaling van de huidige C-schalen naar de passende nieuwe functieniveaus (VS grades) en bijpassende salarisschalen voor deze functieniveaus.

Er is door Covestro een garantie afgegeven bij beide onderwerpen dat medewerkers door deze wijzigingen geen enkele negatieve arbeidsvoorwaarden consequentie zullen ondervinden. Met andere woorden: niemand gaat er (in salaris of anderszins) op achteruit. Nadere spelregels zullen met de COR worden opgesteld en uitvoering zal slechts dan geschieden als de COR heeft ingestemd.

2. Beloning

Functiegroepen en salarisschalen

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen C32 t/m C44 met de bijbehorende salarisschaal. Dit gebeurt op basis van een functiewaarderingssysteem:

- salarisschaal C32 t/m C40 met ORBA;

C-schaal	Minimum (70%)	Midden	Maximum (100%)
C33	€ 27.199	€ 33.028	€ 38.856
C34	€ 29.334	€ 35.620	€ 41.906
C35	€ 31.897	€ 38.732	€ 45.567
C36	€ 35.188	€ 42.728	€ 50.268
C37	€ 39.282	€ 47.700	€ 56.117
C38	€ 44.788	€ 54.386	€ 63.983
C39	€ 51.514	€ 62.553	€ 73.591
C40	€ 59.243	€ 71.938	€ 84.633

- salarisschaal C41 t/m C44 met Hay waarbij de schalen C41 t/m C44 omgezet worden naar VS grades, de global Covestro schalen voor management functies.

	Min	Midpoint	Max
VS1.1	€ 63,370	€ 79,213	€ 97,500
VS1.2	€ 72,223	€ 90,279	€ 111,900
VS1.3	€ 83,116	€ 103,895	€ 129,660
VS2	€ 95,638	€ 119,548	€ 150,360
VS3	€ 111,301	€ 139,126	€ 171,300

De huidige PSP percentages (voorheen STI %) zullen aan de nieuwe VS schalen (VS1.1 t/m VS3) worden toegekend.

Elke salarisschaal bestaat uit een schaalminimum, schaal midden en schaalmaximum.

Voor de volgende CAO onderhandeling zal Covestro in overleg en samen met de COR en vakbonden de herwaardering van de ORBA functies (C32-C40) herzien, inclusief schaalbreedtes, performance beloning, etc.

Salaris en salarisverhoging

De salarissen van medewerkers in C32-C44 worden per 1/4/2022 verhoogd met 3.50% + 50 euro bruto per maand. Tevens worden de schalen C32-C40 verhoogd met de collectieve verhoging. De nieuwe VS schalen zijn inclusief de collectieve verhoging. Er zijn vier arbeidsvoorwaarden die geïndexeerd worden met de collectieve verhoging:

1. Pensioenindexatie
2. Indexatie deel van persoonlijke transitietoeslag (TTI)
3. Persoonlijke toeslagen en/of bijbetalingen
4. BHV vergoedingen en aanvullende vergoedingen (o.a. brandweer)

Salaris en performance (uitkering)

Covestro beoordeelt het functioneren van de medewerker met behulp van het Covestro continuous feedback dialogue process. Dit proces wordt wereldwijd binnen Covestro gebruikt, en is bekeken door COV NL HR en de COR en is beschreven in een policy die met instemming van de COR finaal gemaakt worden.

Jaarlijks, voor 1 april van het betreffende kalender jaar, zal er door Covestro NL een budget voor de individuele salarisverhogingen aan de managers beschikbaar worden gesteld. Dit budget kan dan door de manager verdeeld worden over de medewerkers die het schaalmaximum nog niet bereikt hebben. De manager houdt bij de verdeling rekening met:

- De performance van de medewerker
- Relatieve positie in de schaal

Het jaarlijkse budget voor de individuele salarisverhoging zal minimaal 1.5% van de loonsom bedragen, tenzij een externe benchmark een hoger budget aangeeft, dan zal dit hogere budget van toepassing zijn.

Bij vaststellen van de salarisverhoging door de S-lijn manager zal ook altijd de LE-lijn manager gecontacteerd worden (in 90% van de gevallen is dit dezelfde persoon, alleen voor S-lijn managers buiten Nederland zal de medewerker een andere LE-lijn manager in Nederland hebben).

Indien een medewerker het maximum van de schaal bereikt, of eerder bereikt heeft, dan kan hij/zij in aanmerking komen voor een performance bonus van maximaal 3%. De performance bonus zal uit het IPA budget betaald worden.

De medewerker ontvangt geen salarisverhoging of performance-uitkering als hij:

- voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid;
- in dienst kwam op of na 1 oktober in het jaar waarover de beoordeling gaat

Scholing:

Een belangrijk item dat wordt ondersteunt door het “Workday Learning ”-pakket. Medewerkers worden uitgedaagd om bij hun leidinggevendens aan te geven welke opleidingen zij willen volgen. Er is een ruim collectief opleidingsbudget aanwezig.

Covestro voor jongere medewerkers:

Om ook in de toekomst een aantrekkelijke werkgever te zijn voor jongere medewerkers binnen alle geledingen van de organisatie, zullen wij met hen in gesprek gaan en vragen waar zij behoefte aan hebben. Wij zullen de resultaten van dit overleg terugkoppelen in het periodiek overleg met vakbonden.

Reiskosten/ Thuiswerkvergoeding/ hybride werken:

Covestro zou naar een vaste vergoeding willen gaan op basis van een overeengekomen verhouding thuiswerken/werken op locatie, gebaseerd op de Nibud-norm van 2 euro per dag voor de thuiswerkdagen en een woon-werkverkeervergoeding van tot € 0,19 per km op de dagen dat er op locatie gewerkt wordt (waarbij de limiet van 30 km enkele reis blijft gelden). Overeenstemming zal plaatsvinden tussen manager en medewerker. Indien de Nibud norm wordt aangepast zal Covestro dit overnemen, rekening houdend met de maximale beschikbare fiscale vrije ruimte.

Bovendien willen we aan iedere medewerker eens per 3 jaar een vergoeding van 250 tot 400 euro toekennen voor het inrichten van een ergonomische werkplek. IT-hardware moet door de werkgever ter beschikking gesteld worden en is 'in bruikleen'.

Zoals hierboven beschreven betekent dit dat de reiskosten woon- werk zullen worden aangepast naar 0,19 cent per kilometer (max. 30 km enkele reis). Indien het fiscale maximum wordt verhoogd zal Covestro hierin meegaan en de op dat moment de afgesproken fiscaal maximale km vergoeding betalen.

Continueren bestaande afspraken:

- Covestro zet het huidige stagebeleid voort.
- De werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd.
- De vakbondscontributie kan fiscaal vriendelijk worden verrekend.
- Wij streven naar continuering van de personeelskorting op de collectieve ziektekosten verzekering waaraan medewerkers kunnen deelnemen.

Overige thema's:

Participatiewet: Werkgever kent haar verantwoordelijkheid en streeft naar invulling van een of meerdere functies door iemand uit het doelgroepenregister. Veilig werken blijft echter prioriteit en daar zal in de selectie rekening mee worden gehouden. Participatiebanen worden onderwerp van gesprek tijdens het periodiek overleg.