

Onderhandelingsresultaat cao Covestro (Netherlands) BV

Op 8 juni 2023 zijn Covestro (Netherlands) BV en betrokken vakbonden gekomen tot een onderhandelingsresultaat voor de nieuwe cao. De gemaakte afspraken zullen positief worden voorgelegd aan de leden.

Afspraken

Looptijd: 12 maanden (1 juli 2023 – 30 juni 2024)

Loonontwikkeling: salarissen en salarisschalen worden verhoogd met 7% + € 1200 bruto per jaar. Voor parttimers wordt de nominale verhoging naar rato toegekend.

Benefit budget: wordt verhoogd met 0.89% naar 7%

Verruiming C-schalen: bovenop de algemene loonsverhoging wordt het maximum van de C-schalen verhoogd met 2.5%

De volgende arbeidsvoorwaarden worden verhoogd met de gemiddelde collectieve verhoging (8.8%):

1. BHV vergoedingen en aanvullende vergoedingen (o.a. brandweer)

De volgende arbeidsvoorwaarden worden verhoogd met het individuele percentage, gebaseerd op het feitelijke fulltime jaarsalaris + 7% + € 1200,-.

1. Het pensioengevend salaris
2. Indexatie deel van persoonlijke transitietoeslag (TTI)
3. Persoonlijke toeslagen en/of bijbetalingen

Merit increase (individuele loonsverhoging): iedere medewerker die nog niet het maximum van de schaal bereikt heeft ontvangt per 1 april een jaarlijkse salarisverhoging van 2.5%, uiterlijk tot aan het maximum van de salarisschaal. De standaardverhoging wordt niet toegekend aan medewerkers die gedurende meer dan 6 maanden volledig afwezig zijn geweest of aantoonbaar niet voldoende functioneren.

Daarnaast heeft het management de bevoegdheid om een **extra individuele salarisverhoging** toe te kennen tot maximaal 5%. Deze individuele extra verhoging dient onderbouwd te worden met argumenten op gebied van gelijke beloning/verhouding met collega's, positie in de schaal en een snelle ontwikkeling binnen de functie en/of buitengewone prestaties van de medewerker. De ruimte voor deze extra loonsverhoging is afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden en dient goedgekeurd te worden door de board of management.

Tijdens de looptijd van deze cao blijft de **eenmalige uitkering** van 1% per 1 april voor medewerkers die op het maximum van hun schaal zitten gehandhaafd. Deze uitkering wordt ook gedeeltelijk toegekend aan medewerkers die een salarisverhoging ontvangen tot aan het maximum van hun schaal, indien de verhoging minder dan 1% bedraagt. (Voorbeeld: een medewerker die 0.3% verhoging krijgt tot aan het schaalmaximum, ontvangt daarnaast een eenmalige uitkering van 0.7%)

De **zakelijke kilometervergoeding** wordt verhoogd met 8 cent naar 36 cent per kilometer (waarvan het bedrag boven het fiscaal maximum van 21 cent belast wordt).



De **kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en de thuiswerkvergoeding** volgen het fiscaal maximum. Als het fiscale maximum voor de kilometer- en thuiswerkvergoeding wordt verhoogd, zal Covestro hierin meegaan en de op dat moment geldende fiscaal maximale kilometer- en thuiswerkvergoeding betalen. In 2023 is dit respectievelijk € 0,21 per kilometer en € 2,15 per thuiswerkdag.

Ouderenregelingen: Covestro kent goede regelingen voor het ontlasten van oudere medewerkers, de TOR en BedrijfsAOW. Afgesproken is de communicatie over deze regelingen te verbeteren, zodat deze meer bekendheid krijgen bij medewerkers.

Vrijnemen op feestdagen (ploegendienst): de situatie zoals die in de praktijk werd toegepast in Waalwijk blijft gehandhaafd, wat betekent dat medewerkers geen vrije dag hoeven in te leveren als zij vrij nemen op een feestdag. De toeslag voor werken op feestdagen wordt alleen toegekend als er ook daadwerkelijk gewerkt is op de feestdag. Een paritaire werkgroep zal cao-partijen gedurende de looptijd van de cao adviseren over een regeling voor het werken en vrijnemen op feestdagen voor de volgende cao.

Stagevergoedingen: we trekken de stagevergoeding gelijk voor stagiaires (meewerkstage en afstudeerstage) op alle niveaus (MBO t/m WO) naar € 500,- per maand.

Fietsregeling: het maximum aantal kilometers woon/werkverkeer om in aanmerking te komen voor de fietsregeling wordt verhoogd naar 25 km enkele reis. Er geldt voortaan nog één regeling: de fiscaal vriendelijke aanschaf van een fiets met een maximum bedrag van € 1500,- per drie jaar. De fiets voor niets regeling vervalt. Medewerkers die (aantoonbaar) gebruik maken van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer, en met de fiets naar het station gaan, kunnen ook gebruik maken van de fietsregeling.

Bedrijfsfitness: per 1 januari 2024 introduceren we een fiscaal vriendelijke regeling voor bedrijfsfitness. Een paritaire werkgroep zal cao-partijen adviseren over de overgang m.b.t. huidige lokale faciliteiten voor sport.

BHV-vergoeding: in overleg met leden van de BHV-organisaties van de verschillende locaties zal aan cao-partijen een voorstel worden gedaan voor een nieuwe vergoedingenstructuur voor BHV-ers.

IPA: Covestro (Netherlands) BV volgt het Global IPA beleid, wat o.a. betekent dat de Board of Management kan besluiten het percentage van de loonsom dat beschikbaar wordt gesteld voor IPA's aan te passen.

Consignatieregelingen: een paritaire werkgroep zal cao-partijen adviseren over het aanpassen van consignatievergoedingen en -regelingen, met als doel de consignatiebezetting op peil te houden/krijgen en recht te doen aan de belasting die consignatiediensten met zich meebrengen.

Solidariteitsfonds: Covestro stelt een bedrag van € 10.000, ter beschikking voor vakbondsprojecten. De verdeling per vakbond wordt bepaald door de bij de cao betrokken vakbonden.

Vakbondsfaciliteiten en vakbondscontributie: 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. Covestro blijft het mogelijk maken om de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen.

Werkgeversbijdrage: wordt gecontinueerd.



Tabellen

Salarisschalen:

	T/m 30-6-2023			Per 1-7-2023		
	Min	Mid	Max	Min	Mid	Max
NL - C33	28,751	34,784	40,816	31,964	38,929	45,894
NL - C34	30,961	37,467	43,973	34,328	41,839	49,350
NL - C35	33,614	40,688	47,762	37,167	45,333	53,499
NL - C36	37,020	44,824	52,628	40,811	49,820	58,828
NL - C37	41,257	49,970	58,682	45,345	55,401	65,457
NL - C38	46,956	56,890	66,823	51,443	62,907	74,371
NL - C39	53,917	65,343	76,767	58,891	72,076	85,260
NL - C40	61,917	75,056	88,196	67,451	82,613	97,775
VS 1.1	66,189	82,586	101,513	72,022	90,921	109,819
VS 1.2	75,352	94,039	116,417	81,827	103,796	125,766
VS 1.3	86,626	108,132	134,799	93,890	119,662	145,435
VS 2	99,586	124,333	156,223	107,757	138,058	168,359
VS 3	115,797	144,596	177,896	125,103	158,326	191,549

Gemiddelde loonstijging per salarisschaal: 7% + € 1200 + 0.89% Benefit budget

	Loonstijging %	Inclusief stijging benefit budget
NL - C33	9.9%	10.7%
NL - C34	9.8%	10.6%
NL - C35	9.7%	10.4%
NL - C36	9.4%	10.2%
NL - C37	9.1%	9.9%
NL - C38	8.9%	9.8%
NL - C39	8.7%	9.5%
NL - C40	8.4%	9.3%
VS 1.1	8.4%	9.3%
VS 1.2	8.2%	9.1%
VS 1.3	8.1%	8.9%
VS 2	7.9%	8.7%
VS 3	7.8%	8.6%
C-schalen	9.1%	10.0%
VS-schalen	8.1%	9.0%
Totaal	8.8%	9.6%

