



Knowledge grows

Eindbod

CAO Yara Sluiskil B.V. en Yara Vlaardingen B.V.

Na intensieve onderhandelingen met de vakorganisaties over een nieuwe cao is er na een uiterste inspanning van werkgever een eindbod tot stand gekomen. In dit eindbod hebben wij de opmerkingen en feedback van onze medewerkers voortkomend uit de town halls zoveel als mogelijk meegenomen.

De inhoud van het eindbod is als volgt:

Looptijd:

De cao heeft een looptijd van 12 maanden van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

Loonaanpassing:

Per 1 april 2026 een structurele verhoging op de lonen en de loonschalen van 3,5%. Dit zorgt niet alleen voor inflatiecorrectie, maar ook voor extra koopkracht.

Overwerkbetaling deeltijd medewerker:

Bij de totstandkoming van een nieuwe cao zullen werkgevers vanaf 1 april 2026 invulling geven aan de uitspraak van het Europese Hof. (bijlage 1)

Duurzame inzetbaarheid:

- Het fit over de finish document zal bij het bereiken van een nieuwe cao worden ge-update met de al eerder overeengekomen afgesproken tekst. (zie bijlage 2)
- Het voorstel m.b.t. hoe verder na 5 jaar gebruik te hebben gemaakt van het GP (generatiepact) en part-time werken zal bij het bereiken van een nieuwe cao worden toegepast. (zie bijlage 3)

Fit over de Finish (FODF):

Bij het bereiken van een nieuwe cao wordt de werkgroep FODF opnieuw in het leven geroepen.

Loopbaan coaching

Bij het bereiken van een nieuwe cao bieden wij medewerkers eens per drie jaar een loopbaan coaching aan via onze eigen vaste partner.

Tekstuele aanpassingen/verduidelijkingen/verwijderingen die worden toegepast bij het bereiken van een nieuwe cao:

1. **Nieuw ploegenrooster Verlading toevoegen aan hoofdstuk 3.1.4.**
2. **55+ regeling hoofdstuk 7, 1.4 C:** de volgende zin wordt toegevoegd: Deze regeling kan alleen van toepassing zijn indien een medewerker een AOP verzekering heeft.
3. **Hoofdstuk 6, artikel 1.1.3.:** wordt gewijzigd van “1 tot en met 5 jaren in dienst” in “tot en met 5 jaren in dienst”.
4. **Hoofdstuk 7, artikel 1.1:** wordt tekst "Uitsluitend op eigen verzoek" weggehaald.
Tekst "Senioredagen" te benoemen bij het aantal dus “2 senioredagen per jaar” enz.
5. **Generatiepact:** GP kent een maximumtermijn van 5 jaar. In de cao zullen we verduidelijken dat dit betekent dat na afloop van de 5 jaar GP periode medewerkers de werkuren (60% of 80%) tijdens de generatiepactperiode blijven voortzetten, maar dan onder het geldende parttime reglement .
6. **40-jarig dienstjubileum:** de nieuwe afgesproken regeling toevoegen. **(bijlage 4)**
7. **Hoofdstuk 3, artikel 2** wordt verwijderd uit de cao (badgesysteem Vlaardingen is operationeel).

Vereenvoudigingen/wijzigingen van toepassing bij het bereiken van een nieuwe cao:

- **Eén manier van werken voor de vakbondscontributie:**
de fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal voor de vestigingen Sluiskil en Vlaardingen worden verrekend onder de werkkostenregeling. Dit is van toepassing voor de duur van deze cao.
- **Datum toekenning Seniorendagen gelijktrekken met overige verlofrechten naar 1 januari (ipv 1 april):** concrete uitwerking: per 01.04.2026: 9 maanden toekenning tot 31 december 2026. Daarna volledig jaar toekenning. In de cao-tekst zal het woord ‘contractjaar’ vervangen worden door ‘kalenderjaar’.
- **Onbetaald ouderschapsverlof:** zoals toegelicht op het periodiek overleg van november 2025 willen wij aan Hfdst 6, artikel 3.4 de volgende tekst toevoegen: opname van een dag onbetaald ouderschapsverlof heeft naast de waarde van de dag zelf (4,64%) ook invloed op vakantietoeslag, 13e maand, bonus, verlofdagen en pensioen. Derhalve wordt bij opname van een dag onbetaald ouderschapsverlof een percentage van 5,75% geminderd.

Protocolaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao (1 april 2026 – 31 maart 2027):

- **Storingsdienst en personeelsplanning:** Plant Manager Sluiskil zet, nu de bezetting weer op orde is, gerichte stappen om te voldoen aan de gemaakte afspraken rondom personeelsplanning en het mogelijk maken van diverse verlofvormen.
- **Vakbondscontributie:**
Voor de duur van de cao zal de vakbondscontributie op dezelfde manier fiscaal verrekend worden via de werkkostenregeling van de betreffende vestiging (Sluiskil en Vlaardingen).
- **AWVN bijdrage regeling en WGA bijdrage:**
De huidige afspraken zullen bij het bereiken van een cao voor de looptijd van deze cao worden gecontinueerd.

Bijlage 1:**Overwerkbetaling deeltijd medewerker:**

Bij de totstandkoming van een nieuwe cao zullen werkgevers vanaf 1 april 2026 invulling geven aan de uitspraak van het Europese Hof. Deze invulling is als volgt:

Werkt een deeltijdmedewerker op verzoek van de werkgever meer uren dan zijn rooster, maar minder dan een voltijdrooster, dan gelden deze gewerkte uren als meeruren.

- Tot 8 uur per dag: beloning van 150% van het schaalsalaris, hierin is compensatie voor vakantietoeslag, 13e maand, opbouw vakantie-/AVK-dagen en bonus opgenomen. De hoogte van deze beloning is daarmee hetzelfde als voor overuren.
- Over deze meeruren vindt pensioenopbouw plaats volgens de geldende regeling; reguliere premie (werknemer + werkgever) is verschuldigd.
- Meeruren buiten reguliere werktijden gelden (code: overwerk (in opdracht)) als overwerk; hierover is geen pensioenopbouw van toepassing.
- De genoemde regeling is niet van toepassing op het Generatiepact.

Bijlag 2 en 3:

Worden als apart document meegestuurd.

Bijlage 4:**40 jarig dienstjubileum**

Medewerkers die een 40-jarig dienstjubileum bij Yara bereiken ontvangen een maandsalaris van de maand november. Deze uitkering is onder de huidige fiscale wetgeving vrijgesteld van loonbelasting en sociale premies en wordt derhalve netto uitbetaald. Deze toezegging gebeurt enkel onder de opschortende voorwaarde, dat de werknemer de eerder ontvangen bruto-uitkering, welke is toegekend na het bereiken van een diensttijd van 35 jaar, in zijn geheel terugbetaalt aan de werkgever. Voor iedere medewerker wordt hiervoor een individueel addendum opgesteld, dat ter ondertekening wordt voorgelegd.