



LAATSTE, BESTE EN FINALE BOD

Ons optimaal voorstel van 9 oktober 2025 dat is voorgelegd aan de leden van FNV is afgewezen. Vanuit ons senior leadership team heeft het management team in Rozenburg het mandaat verkregen om in lijn met het verzoek van FNV een verbeterd bod voor te leggen, wat ons laatste, beste en finale bod is dat zal worden voorgelegd.

Het laatste, beste en finale bod bevat de volgende inhoud en wordt ter stemming aangeboden aan de leden van FNV.

1. Looptijd

De looptijd is voor een periode **van 2 jaar** (24 maanden) van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.

2. Inkomen

De huidige omstandigheden in het jaar 2025 zorgen ervoor dat Invista Rozenburg geen budget heeft voor een structurele loonsverhoging. De salarissen van onze medewerkers liggen boven marktniveau in de Botlek. Voor het jaar 2025 bieden wij daarom een bedrag ineens:

- Een bruto bedrag ineens zijnde **4,0 %** van het (november 2025) basismaandinkomen x 12, dit bedrag wordt uitbetaald de maand volgend dat er een akkoord is op dit verbeterd eindbod;
- **3,0% structureel** op het feitelijk salaris per 1 juli 2026.

Ons **pay for performance systeem**, zorgt voor de volgende structurele verhogingen:

Voor het jaar 2025: per 1 januari is er een verhoging geweest tot 3% per medewerker;

Voor het jaar 2026: per 1 januari 2026 verwachten wij een verhoging tot 3% per medewerker.

Voor het jaar 2027: per 1 januari 2027 verwachten wij een verhoging tot 3% per medewerker.

3. Bijdrage Ziektekosten

De werkgever heeft vanaf 1 oktober 2023 een regeling opgenomen in het Personeelshandboek betreffende bijdrage bovenwettelijke zorgverzekering. Deze regeling geldt voor alle medewerkers en daardoor wordt de OR betrokken bij deze regeling. Ons voorstel voor deze regeling is als volgt: Per 1 juli 2025 een **verhoging van € 30,00 bruto per maand**, van € 55,00 naar **€ 85,00**. Dit is **op jaarbasis** een verhoging van €660,00 naar **€1.020 bruto**. Indien de leden akkoord gaan met dit bod zal dit met terugwerkende kracht worden toegepast.

4. Vakbondscontributie

INVISTA zal gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie **netto** vergoeden, voor zover passend in de WKR en voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan (artikel 20). Uitbetaling van de vergoeding geschiedt in de maand december van het betreffende jaar. Ter nadere uitwerking van deze regeling is het reglement in bijlage III-B van kracht.

5. WGA gedifferentieerde premie

Voor de duur van de cao zal INVISTA geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen. Reeds in de cao onder artikel 12.3.

6. Werkgeversbijdrageregeling

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao (1 juli 2025 – 30 juni 2027):

Huidige RVU:

De huidige RVU-regeling loopt tot en met 31 december 2025.

Vanaf 1 januari 2026 geldt de nieuwe RVU-regeling:

Over de verdere invulling van de nieuwe RVU-regeling zullen INVISTA en FNV na de tot stand koming van de nieuwe cao verder over in gesprek gaan. Planning voor dit gesprek is voor het einde van het jaar 2025.

De volgende onderwerpen zullen ter tafel komen:

De definitie zwaar werk plus onderbouwing aan de hand van objectieve criteria voor de validatie. Voor de onderbouwing van deze definitie zijn cao partijen gebonden aan het landelijke RVU-akkoord van 18 oktober 2024;

- De nieuwe RVU regeling zal ingaan vanaf 1 januari 2026 en wordt gekoppeld aan de looptijd van deze cao;
- een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet/agenda op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU. Deze agenda zal gericht zijn op de preventie van zwaar werk om mensen gezond door te laten werken tot aan de pensioenleeftijd, wat ertoe moet leiden dat het zware werk in de toekomst minder zwaar zal zijn;
- cao-partijen dienen hierbij tot een gezamenlijke afbakening en onderbouwing te komen. Deze afbakening en onderbouwing moeten werkgever en werknemers vervolgens laten valideren door een derde erkende partij door het ministerie (deze partij is TNO);

samenhang met andere regelingen binnen het totale DI (Duurzame Inzetbaarheid) beleid;

Voorbehoud nieuwe regeling:

De regeling moet voldoen aan wet- en regelgeving, indien nodig zullen wijzigingen worden doorgevoerd om aan genoemde wet- en regelgeving te voldoen.

Met dit laatste, beste en finale bod doen wij het beste bod dat wij zullen uitbrengen. Dit bod doet in onze ogen recht aan de uitdagende situatie waarin INVISTA Rozenburg zich momenteel bevindt en de belangen van al onze medewerkers op de korte en lange termijn.

6 november 2025

INVISTA Nylon Chemicals Netherlands B.V.

Site Manager

HR Manager