



Basell Benelux B.V.
Chemieweg 3
4782 SJ Moerdijk
Nederland
T: +31 168 384 400
LYB.com

Aangepaste eindbod wijziging en verlenging cao Basell Benelux B.V.

Tussen Basell Benelux B.V., FNV en CNV heeft meerdere keren overleg plaatsgevonden over aanpassing en verlenging van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst. Op maandag 17 november 2025 is vastgesteld dat Basell en de vakbonden van mening blijven verschillen over wat binnen de huidige economische omstandigheden haalbaar is. Daarop heeft Basell een eindbod uitgebracht wat op 19 december 2025 door de leden is verworpen. Na uitgebreid intern overleg heeft LCN besloten het eindbod aan te passen, in een verdere poging er samen uit te komen, zonder de toekomstbestendigheid van LCN in gevaar te brengen. Dit aangepaste eindbod luidt als volgt:

Algemene voorwaarden:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

Aanpassingen:

1. Looptijd:

De cao wordt verlengd met 24 maanden, ingaande 1 april 2025 en eindigende op 31 maart 2027.

2. Inkomen:

Gedurende de looptijd van de cao worden de salarisschalen en maandsalarissen als volgt structureel verhoogd:

- 0,8% CAO-verhoging per 1 april 2025 (individueel en schaalsalaris)
- 2,0% CAO-verhoging per 1 januari 2026 (individueel en schaalsalaris)
- 2,7% schaalverhoging per 1 juli 2026

3. (Tijdelijke) RVU-regeling met definitie "Zwaar werk"

De huidige "*Tijdelijke RVU regelingen*" als bedoeld in artikel 59 en de bijlagen 7 A en B vervallen op 31 december 2025. Partijen zullen zich inspannen om een regeling te ontwikkelen die zoveel mogelijk aansluit bij de huidige regeling "zwaar werk" en die voldoet aan de geldende fiscale wet- en regelgeving en geen RVU-boete met zich meebrengt. Deze regeling zal de huidige "Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk" vervangen.

Voor de "Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk" werd bepaald wat onder 'zwaar beroep' valt op basis van de chemie sectoranalyse uit 2021. Deze sectorale afbakening geldt echter niet meer vanaf 1 januari 2026. Binnen Basell werden onder deze definitie de werknemers verstaan die onder de werkingssfeer van de cao vallen en die, conform de



Basell Benelux B.V.
Chemieweg 3
4782 SJ Moerdijk
Nederland
T: +31 168 384 400
LYB.com

overige voorwaarden van de “Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk”, werkzaam zijn in de 5-ploegendienst of in een aangepast 2-ploegenrooster.

In oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers een RVU-akkoord gesloten. Daarin is afgesproken dat de fiscale vrijstelling voor de RVU per 1 januari 2026 blijft bestaan, onder voorbehoud dat de overheid de regeling na evaluatie kan wijzigen. Tegelijkertijd is afgesproken dat iedere nieuwe RVU-regeling altijd een onderbouwde en objectieve afbakening van de doelgroep moet bevatten. Deze afbakening moet zich richten op belastende functies en werkzaamheden, en gebaseerd zijn op objectieve de nieuwe criteria gevalideerd door TNO.

Dit houdt in dat er per 1 januari 2026 een nieuwe regeling moet zijn vastgesteld voor uitsluitend werknemers die gevalideerd door TNO werkzaam zijn in een functie die voldoet aan de nieuwe criteria “zwaar werk”. In die regeling moet dus de doelgroep ‘zwaar werk’ hernieuwd opnieuw worden gedefinieerd. Naar verwachting is dit, op basis van een sectoraal nog vast te stellen werkwijze, in de praktijk pas haalbaar in het eerste kwartaal van 2026. Dan kan dit op ondernemingsniveau tussen Werkgever en de Vakbonden worden vastgesteld en door TNO worden gevalideerd.

Werkgever heeft aangegeven dat in de eerste helft van het kalenderjaar 2026 er geen potentiële werknemers zijn, die gebruik zouden kunnen maken van een nieuwe (tijdelijke) RVU-regeling voor functies met “zwaar werk”. Om te voorkomen dat werknemers die in 2026 op basis van de nog vast te stellen nieuwe doelgroep ‘zwaar werk’ gebruik willen maken van de regeling, buiten de boot zouden vallen, zullen werkgever en vakbonden in het eerste kwartaal 2026 in overleg treden. Daarbij wordt de nieuwe doelgroep onderbouwd met objectieve criteria, zoals werkverzwarende elementen. Deze onderbouwing is noodzakelijk om bij TNO een verzoek in te dienen voor de validatie van de definitie en de onderbouwing. Zodra Werkgever en de vakbonden overeenstemming hebben bereikt én TNO de definitie heeft gevalideerd, gaat deze nieuwe definitie van zwaar werk officieel gelden.

Tijdens het laatste CAO-overleg was de definitie zwaar werk nog niet geheel duidelijk. Het goede nieuws is dat we nu op basis van sectoranalyse door de sociale partners in de chemie (AWVN, CNV en FNV) verwachten dat niet alleen de 5-ploegendienst maar ook de Laboratorium ploegendienst voor de RVU in aanmerking zal blijven komen. De looptijd blijft onveranderd tot en met 31 december 2027, aangezien de overheid voornemens is de regeling te her-evalueren en wij nu niet kunnen inschatten wat de impact daarvan zal zijn.



Basell Benelux B.V.
 Chemieweg 3
 4782 SJ Moerdijk
 Nederland
 T: +31 168 384 400
 LYB.com

4. Deeltijdwerk en meeruren.

Met ingang van 1 april 2025 komen artikel 24 (meeruren) en artikel 44 (meerurentoeslag) te vervallen. Daarmee vervalt ook de zogenoemde meeruren-toeslag voor deeltijdwerknemers. Dit betekent dat een deeltijdwerknemer, wanneer hij meer uren werkt dan in zijn rooster of in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur is vastgelegd, recht heeft op de overwerkvergoedingen zoals die in de cao zijn opgenomen.

5. Erkenning behalen “Skills”

In overleg met de Ondernemingsraad worden in de zgn. Progressieregeling onderstaande vergoeding en Team-award worden opgenomen:

A. Eenmalige vergoeding bij behalen 6e skill

Zodra een Technician ingedeeld in schaal E gecertificeerd is voor zijn 6e skill, ontvangt hij een éénmalige vergoeding ter hoogte van 50% van het verschil tussen de midpoints van schaal E en F (momenteel ~ €2.600) – .

B. Recognition voor de ploeg bij behalen skill

Wanneer een werknemer binnen de betreffende ploeg een skill behaalt, wordt als waardering voor de gezamenlijke inzet van de ploeg een TEAM-reward van € 250,00 toegekend.

6. Verduidelijkingen:

A. Artikel 34 lid 1: - Voorgestelde tekst:

In artikel 34 lid 1 wordt de tweede tekstblok als volgt gewijzigd:

“In afwijking van bovenstaande en uitsluitend voor de werknemer ingedeeld in de salarisschalen A en B, tussen de 6 en 30 maanden in dienst en die het maximum van zijn schaal nog niet heeft bereikt, geldt dat hij naast de verhoging per 1 april tot 2 keer toe in aanmerking kan komen voor een extra halfjaarlijkse verhoging op 1 oktober van het betreffende jaar, mits hij een (tussentijdse) beoordeling heeft van minimaal voldoende of hoger. Een en ander dusdanig totdat hij het maximum van zijn schaal bereikt. De betreffende verhoging is de procentuele normverhoging behorend bij de categorie “goed” van de betreffende schaal.”

B. Wijziging arbeidsvoorwaarde inzake de vergoeding van avondmaaltijden.

(OR regeling)

Per 1 januari 2025 is de huidige avondetenregeling vervallen, waaronder de vergoeding,



Basell Benelux B.V.
Chemieweg 3
4782 SJ Moerdijk
Nederland
T: +31 168 384 400
LYB.com

verstrekking of declaratie van avondmaaltijden tijdens late diensten voor alle werknemers die werkzaam zijn in een 2- of 5-ploegenrooster.

Vanaf 1 januari 2025 worden geen maaltijdvergoedingen, verstrekkingen of terugbetalingen meer toegekend, ongeacht rooster of dienstdagen, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk is vastgelegd in individuele of collectieve afspraken.

Ter compensatie voor het vervallen van deze regeling ontvangen werknemers met een voltijdsdienstverband jaarlijks 12 aanvullende verlofuren.

- 1) Deeltijdwerknemers ontvangen deze uren naar rato van hun overeengekomen arbeidsduur.
- 2) De aanvullende verlofuren worden jaarlijks, uiterlijk in februari toegevoegd aan het persoonlijke verlofsaldo.
- 3) De uren vallen onder het reguliere verlofregime en zijn overdraagbaar volgens de bestaande verlofregels.

Deze aanpassing geldt uitsluitend voor werknemers die structureel zijn ingedeeld in een 2- of 5-ploegendienst c.q. -rooster. Werknemers buiten deze categorie vallen niet onder de compensatieregeling, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

In artikel 27 lid 2 worden de hier bedoelde 12 uur aanvullende verlofuren per kalenderjaar voor werknemers structureel werkzaam in 5 of 2 ploegendienst, geredigeerd als cao-bepaling vermeld.

7. Diversen:

a. Werkgeversbijdrage:

De werkgever verklaart zich bij het afsluiten van de cao, voor de looptijd bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

b. WGA-gedifferentieerde premie

Werkgever zal voor de looptijd van de cao, de premielast voor de WGA-gedifferentieerde premie volledig dragen

c. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de regeling fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie verlengen.

Aldus uitgesproken en vastgesteld door Basell Benelux B.V. dd. 17 november 2025 en aangepast dd. 22 januari 2026 te Moerdijk.



Basell Benelux B.V.
Chemieweg 3
4782 SJ Moerdijk
Nederland
T: +31 168 384 400
LYB.com

Met vriendelijke groet,

Bestuurder
Site Manager