

Aan: alle medewerkers OCI Nitrogen



OCI Nitrogen B.V.
Mijnweg 1, 6167 AC Geleen
P.O. Box 601, 6160 AP Geleen
The Netherlands

4 november 2021

Onderhandelingsresultaat CAO OCI Nitrogen 2021-2022

1. Looptijd

Looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Structurele verhoging

OCI Nitrogen B.V. zal de salarissen en salarisschalen verhogen conform onderstaande wijziging.

Per 1 januari 2021: 2,2% + eenmalige uitkering van bruto 350 Euro waarbij gebruik gemaakt zal worden van de ruimte in de Werkkostenregeling, (inschatting 225 Euro). Het bedrag van bruto EUR 350,- geldt voor zowel parttimers als fulltimers.

Per 1 januari 2022: 2% + structureel bruto 350 Euro (i.g.v. fulltime dienstverband EUR 25,- euro bruto per maand bij 14 maandsalarissen)

Onderstaand de salaristabel voor 2020, de salaristabel voor 2021 incl. de 2,2% loonsverhogingen en de salaristabel voor 2022 incl. de 2% loonsverhoging en de opslag met 25 Euro. Onderaan wordt aangegeven wat het effect in procenten is van de voorgestelde loonsverhoging per 1 januari 2022.

<u>Schaal</u> (max uitloop)	<u>C33</u>	<u>C34</u>	<u>C35</u>	<u>C36</u>	<u>C37</u>	<u>C38</u>	<u>C39</u>	<u>C40</u>	<u>C41</u>
<u>2020</u>	2573	2780	3097	3505	3995	4565	5259	6061	6992
<u>2021</u>	2629	2841	3166	3582	4083	4665	5375	6194	7146
<u>2022</u>	2.707	2.923	3.254	3.679	4.190	4.783	5.508	6.343	7.314
<u>% verhoging</u> <u>2021 naar 2022</u>	2,95%	2,88%	2,79%	2,70%	2,61%	2,54%	2,47%	2,40%	2,35%

3. **Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU)**

Bij de uitbetaling van de RAU in april 2022 en april 2023 (over de jaren 2021 en 2022) zal bruto **EUR 350,-** extra uitkering worden betaald.

NB: Met bovenstaande afspraak blijft de RAU staffel in de cao ongewijzigd. De ondergrens voor de betaling van een RAU is EUR 100m. EBITDA. Voor het resultaat over 2021 en 2022 zullen we de ondergrens vaststellen op EUR 90m. EBITDA. Voorbeeld: Bij een EBITDA resultaat van EUR 95m. wordt conform staffel 0% RAU betaald, maar zullen we de extra RAU uitkering van bruto EUR 350,- **wel** betalen.

Is het EBITDA resultaat lager dan EUR 90m. dan wordt er geen (extra) RAU uitbetaald.

4. **Verlof / Sparen voor later**

De EVT regeling (15-25 EVT dagen / aanwezigheidsbonus) zal worden omgezet in een my choice budget per 1.1.2023 met keuzemogelijkheid voor medewerkers om dagen terug te kopen dan wel in geld te laten uitkeren. Uitwerken details in 2022 in gezamenlijk overleg naar de voorbeelden op de Chemelot site. Voorwaarde kostenneutraal voor zowel werkgever als werknemer.

Verlofregeling/sparen voor later blijft ongewijzigd in 2022.

OCIN ziet dat met name medewerkers in de continudienst moeite hebben met hun inzetbaarheid in het 5 ploegenrooster om tot aan de (stijgende) AOW leeftijd gezond en fit aan het pensioen te komen en beginnen. Dit is onder meer de reden dat wij meegaan in een bedrijfs-AOW regeling om (als eerste) de mensen die het zwaar hebben de kans te geven om eerder te stoppen.

In de studie ten aanzien van het My Choice rond verlof zullen we met de vakbonden concrete oplossingen zoeken hoe hiermee na de bedrijfs-AOW periode om te gaan (huidige bedrijfs-AOW regeling loopt tot eind 2025).

5. **Bijbetalingsregeling**

Aanpassing bijbetalingsregeling zoals in het voorjaar tussen de partijen is uitgewerkt:

- De definitie van de term bedrijfsredenen wordt aangescherpt.
- Voor andere (vrijwillige) verplaatsingen wordt het salarisverschil volledig afgebouwd in 0 tot 7 jaar afhankelijk van dienstjaren.
- Overgangsregeling voor medewerkers geboren in 1965 of eerder.
- Een en ander is inmiddels verder uitgewerkt op papier door de bonden en werkgever.

Afgesproken is dat eerdere gemaakte afspraken op individueel niveau die onder de nieuwe cao afspraken liggen, worden opgetrokken naar het nieuwe niveau. Afspraken die eerder zijn gemaakt op individueel niveau die boven de cao afspraak liggen worden gerespecteerd.

6. **Bedrijfs-AOW**

Invoering bedrijfs-AOW regeling zoals in het voorjaar door partijen uitgewerkt, echter met verschuiven van datum invoering naar 1 juni 2023:

- Gefaseerd invoeren van de Bedrijfs-AOW regeling (eerder vertrek max. 3 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd) voor alle medewerkers in de CAO. Aanvraagtermijn is 18 maanden zodat we ons kunnen voorbereiden op de extra / eerdere uitstroom.
- Voorwaarde is dat de bezetting die blijft niet onevenredig zwaar belast zal worden.
- Werkgever spant zich in om medewerkers die in aanmerking (wensen te) komen per 1 juni 2022 al gebruik te laten maken van de bedrijfs-AOW regeling, ondanks de korte voorbereidingstijd (6 maanden bij aanvraag voor 1 december a.s.) mits dit niet tot bezettingsproblemen leidt.
- Medewerkers leggen 15 verlofdagen per jaar bedrijfs-AOW in (13 dagen voor continuïdient) en zien af van de uitbetaling van het extra maandsalaris bij AOW ontslag.
- Een en ander is inmiddels verder uitgewerkt op papier door de bonden en werkgever.

NB: aanvragen voor 1 december 2021 en aanvang per 1.6.2023 of 1.6.2022 alleen mogelijk bij spoedige afronding cao proces en communicatie in november.

7. **Vervangloon/Waarneming hogere functie**

De afspraken omtrent vervangloon worden uitgebreid tot en met salarisschaal C36. Tevens zal voor de berekening van de waarde van de vergoeding waarneming hogere functie de ploegtoeslag meetellen.

8. **Extra Partner verlof (wet WIEG)**

Afgesproken is dat OCIN tijdens deze periode het maandinkomen aanvult tot 85%. De pensioenopbouw loopt door op basis van 100% van het maandinkomen dat men verdiende voor die periode.

9. **Ouderschapsverlof**

Tijdens de periode dat men ouderschapsverlof opneemt, loopt de pensioenopbouw door op basis van 100% van het maandinkomen dat men verdiende voor die periode.

10. **Thuiswerken**

Continueren huidige compensatie regeling voor de cao groep: 2 euro netto per thuiswerkdag (i.p.v. woon-werk vergoeding) en max. EUR 500,- eenmalig als bijdrage inrichting gezonde werkplek.

11. **Participatiewet**

2 Wajong werkervaringsplaatsen continueren is akkoord. OCIN zal bij gebleken geschiktheid betreffende medewerker een vast contract geven mits deze blijft meetellen voor het quotum.

12. **Stages**

Minimum aantal van 15 per jaar is akkoord.

- 13. Inhuur**
Vindt alleen plaats bij ziek en ziekt, daarnaast zijn er bewust in m.n. verladingen plekken met inhuur ingevuld om oplossingsmogelijkheid te hebben voor medewerkers met inzetbaarheidsproblemen in de continudienst.
- 14. WGA/WIA/WAO**
Lopende afspraak worden gecontinueerd.
- 15. Reiskosten**
Vergoeding en fiscaal vriendelijk verrekenen worden gecontinueerd rekening houdend met afspraken over thuiswerken.
- 16. EVC/EBD regeling**
Deze regeling wordt op korte termijn afgerond door bestuurder ABW en HRM.
- 17. De werkgeversbijdrage**
De werkgeversbijdrage zal worden gecontinueerd.
- 18. Werkgelegenheidsgelden.**
De bijdrage van de zogenaamde “werkgelegenheidsgelden” zal gecontinueerd worden
- 19. Vakbondscontributie**
Fiscaal vriendelijk verrekenen contributie wordt gecontinueerd.
- 20. Tekstuele aanpassing CAO artikelen**
Daar waar nodig zullen CAO artikelen aangepast worden aan de nieuw gemaakte afspraken c.q. conform de wettelijke regels.
- 21. Moderniseren CAO**
Aanpassing teksten naar het voorbeeld van Anqore / Fibrant in een op te starten werkgroep met vakbondsbestuurders, HRM en AWWN.
- 22. Studie afspraken**
Er zal een werkgroep starten om het My Choice budget uit te werken. Deze werkgroep zal bestaan uit leden van de cao tafel evt. uitgebreid met door de cao tafel ingeschakelde externe deskundigen.

Alle andere zaken in de CAO blijven ongewijzigd.

OCI Nitrogen B.V.

Gert-Jan de Geus
CEO OCI Nitrogen

Mirjam van Kruistum
Manager Human Resources