

OCI Nitrogen B.V.
Poststraat 1, 6135 KR Sittard
The Netherlands

P.O. Box 601, 6160 AP Geleen
www.oci-global.com

R. Wackers, bestuurder FNV
J. Kapteijn, bestuurder De Unie
H. Jacobs, bestuurder ABW
A. Schuur, bestuurder VHP-Synergo

Your reference: Our reference: HC285/2024 Sittard, 7 juni 2024
Subject: Verbeterd eindbod cao OCI Nitrogen 2024

Geachte bestuurders,

Wij hebben het ultimatum van FNV, De Unie en ABW ontvangen en bestudeerd. Uit uw schrijven begrijpen wij dat ons eindbod van 17 mei jl. unaniem is afgewezen en onze medewerkers bereid zijn tot acties voor een betere cao afspraak.

In ons eindbod hebben wij de balans gezocht tussen een aantrekkelijk en competitief arbeidsvoorwaardenpakket waarmee we medewerkers kunnen behouden en aantrekken en een pakket waarmee we concurrerend blijven én dat onze productiviteit bevordert.

We begrijpen dat het eerdere eindbod desondanks niet geaccepteerd wordt. Omdat we er graag willen uitkomen en we verdere onrust willen voorkomen, doen we een aangepast voorstel:

1. Looptijd

Looptijd van 12 maanden van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Inkomen

- Een algemene structurele loonsverhoging van 3,8% met ingang van 1 mei 2024 (geen differentiatie);

3. Sociaal plan

We spreken graag een nieuw sociaal plan af met een looptijd +6 maanden na afloop van de nieuwe cao dus tot 1 juli 2025.

Inhoud Sociaal Plan:

- Ongewijzigd: 2 x transitievergoeding op basis van oude berekeningsmethode
- Enige inhoudelijke wijziging: inkorten periode tussen aanzegging van boventalligheid en de formele boventalligheid van 3 maanden naar 1 maand.

4. Vervaldatum wettelijk verlof

Het wettelijk verlof (20 dagen) vervalt op 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar van toekenning. Dit betekent dat elke medewerker minimaal 20 dagen wettelijk verlof opneemt per jaar voor voldoende herstel.

5. TOR

Medewerkers die bij indiensttreding ouder zijn dan 60 jaar, ontvangen de TOR rechten naar rato voor de periode van indiensttreding tot AOW gerechtigde leeftijd (per 1.7.2024). TOR toekenning geldt alleen bij een contract voor onbepaalde tijd (per 1.1.2024).

6. Verloftoekenning in jaar bereiken AOW leeftijd

Met ingang van 1 januari 2025 zullen we de verloftoekenning in het jaar van bereiken van de AOW leeftijd naar rato van het dienstverband in dat jaar berekenen.

N.B. afspraken met medewerkers die al formeel zijn vastgelegd over groot verlof en einde dienstverband blijven ongewijzigd.

7. Gewijzigde manier van korting bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling bij ziekte aanpassen naar loonkorting van 10% vanaf 26 weken. Daarna geen verdere afbouw. Ingangsdatum 1 juli 2024 voor medewerkers die op of na deze datum 26 weken ziek zijn.

Medewerkers met een vervroegde IVA uitkering krijgen geen salariskorting.

Huidige regeling: na 52 weken korting van 10%, na 78 weken korting van 20%.

8. Jaaroverschrijdende ziekte en afhankelijke EVT

Uitgangspunt is dat de afhankelijke EVT per kalenderjaar verdiend en opgebouwd wordt.

In overleg willen we verdere invulling geven wat de uitzonderingen zijn in geval van jaaroverschrijdend verzuim (bijvoorbeeld zwangerschapsverlof, en verzuim vanwege een bedrijfsongeval).

9. Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU)

De huidige RAU afspraak gerelateerd aan EBITDA resultaat levert naar verwachting over 2024 – net als over 2023 – geen uitkering op (pas bij EBITDA resultaat vanaf EUR 100 miljoen). Het voorstel is om de RAU afspraak aan te passen naar door de medewerkers beter beïnvloedbare performance indicatoren zoals fabrieksbetrouwbaarheid, procesveiligheid en organisatie efficiëntie die ons helpen om een verbeteringsslag te maken. Voor commercial/office denken we aan andere voor deze afdelingen passende performance indicatoren. We werken dit graag met OR en vakbonden verder uit de komende periode.

10. Werkgeversbijdragen

Werkgeversbijdragen aan de vakorganisaties worden gecontinueerd. De werkgeversbijdrage ten behoeve van Mplooi wordt niet gecontinueerd. Er worden momenteel afspraken gemaakt over een andere structuur en besteding van deze werkgeversgelden en daar sluiten we als OCI graag bij aan.

Afstemming van details van de bovengenoemde aanpassingen doen we graag in overleg.

Met bovengenoemd voorstel vervallen onze eerdere voorstellen ten aanzien van verlofrechten nieuwe medewerkers, wijziging van moment TOR toekenning en introductie minimale TOR-opname, uitkering einde dienstverband en de korting op resultaatafhankelijke uitkering bij langdurige afwezigheid. Het voorstel tot uitbetalen van overwerk hebben we in een eerder stadium al laten vallen.

Wij hopen met deze aanpassingen tot een nieuwe cao afspraak te komen.

Met vriendelijke groet,

Gert Jan de Geus
Managing Director

Mirjam van Kruistum
Director Human Capital Europe