EINDBOD CAO 2022 – 2023
Emerald Kalama Chemical BV

Emerald Kalama Chemical BV gevestigd te Rotterdam (hierna te noemen: werkgever) en de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht (verder te noemen: vakbond) hebben diverse malen overleg gevoerd over de wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Op 19 oktober 2022 werd een eindbod vastgesteld. Na de ledenraadpleging van FNV is hernieuwd met FNV gesproken en dit herziene eindbod door werkgever vastgesteld op maandag 21 november 2022.

Emerald Kalama Chemical BV en de FNV worden hierna gezamenlijk aangeduid als "Partijen".

Algemene voorwaarde:
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.

Afspraken:

1. ***Looptijd***
   De cao wordt verlengd voor een tijdvak van 12 maanden, daarom ingaande op 1 april 2022 en expirerend op 31 maart 2023.

2. ***Inkomen***
   De schaalsalarissen worden structureel verhoogd met 5% met ingang van 1 april 2022.

3. ***WGA-gedifferentieerde premie***
   Werkgever zal voor de looptijd van de cao de premielast van de zgn. WGA-gedifferentieerde premie 100% voor zijn rekening nemen.

4. ***Overwerk volcontinudienst***
   Uitsluitend voor de werknemers werkzaam in de Volcontinudienst (5-ploegendienst) geldt met ingang van 1 januari 2023 dat de overwerktoeslag voor verricht overwerk op maandag tot en met zondag voorafgaand en aansluitend aan de nachtdienst alsmede voor overwerk direct voorafgaand aan de ochtenddienst, wordt verhoogd met 0,29%.
   In artikel 20 lid 2 sub-lid a wordt dienovereenkomstig een aanvullende bepaling opgenomen:
   "Uitsluitend voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst die overwerk heeft verricht direct voorafgaand aan of aansluitend op zijn (rooster) nachtdienst, of direct voorafgaand aan zijn (rooster) ochtenddienst, dat de toeslagen in - lid 2 sub-lid a - onder 1 en 2 worden verhoogd met 0,29%."

5. ***Functie-indeling***

Partijen hebben bij de onderhandelingen voor de cao 2020-2022 vastgesteld dat de functiebeschrijvingen opnieuw beschreven dienen te worden volgens de ORBA-systematiek, om vervolgens deze functie te kunnen wegen en vast te stellen in een nieuwe indeling in functiegroepen. Deze afspraak is voltooid in overeenstemming met de ORBA-systematiek. De weging en indeling is besproken met de FNV ORBA-deskundige. In vergelijk met de oude indeling in functiegroepen leidt dit tot een andere indeling.

Partijen zijn overeengekomen dat deze nieuwe indeling de basis is voor de toekomst. De nieuwe functiegroep indeling treedt in werking met ingang van 1 april 2022. Dienovereenkomstig wordt bijlage I: Functiegroepen gewijzigd. De gewijzigde (nieuwe) bijlage I zoals deze in de cao wordt opgenomen, is als bijlage A bij dit protocol opgenomen.

6. ***Aanpassing loongebouw***

Als gevolg van de nieuwe functie-indeling als bedoeld onder punt 5, zijn partijen overeengekomen om het loongebouw te verhogen. Hierbij is uitgegaan van de mediaanlijn voor de Chemie in Rijnmond, de zgn. "Chemie Botlekpositie".

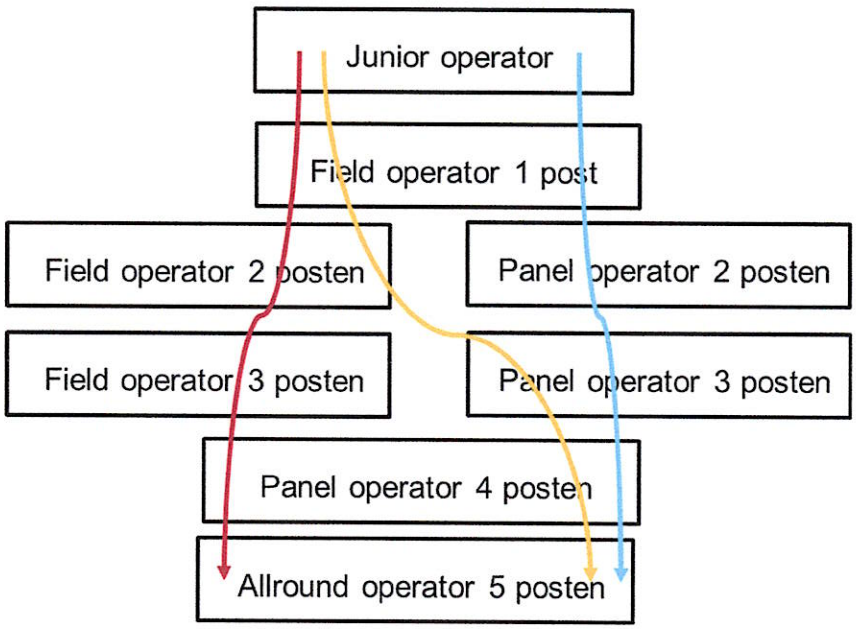
- eerst opnieuw indelen (gebaseerd op het aantal certificaten op 1 december 2022)
- dan nieuwe loonschaal
- verhoging van de salarisschalen

Met ingang en na verrekening van de loonsverhogingen per 1 april 2022, worden de salarisschalen in Bijlage 2 met ingang van 1 april 2022 als volgt gewijzigd, inclusief de verhoging met 5%.

Salarisschaal	Huidige situatie		Mediaam Chemie Botlek/Rijnmond		CAO verhoging 5%	
	minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum
D	€ 2.441	€ 2.830	€ 2.449	€ 3.056	€ 2.572	€ 3.208
E	€ 2.536	€ 2.988	€ 2.538	€ 3.234	€ 2.664	€ 3.395
F	€ 2.659	€ 3.138	€ 2.649	€ 3.444	€ 2.781	€ 3.616
G	€ 2.799	€ 3.379	€ 2.819	€ 3.736	€ 2.960	€ 3.923
H	€ 2.961	€ 3.659	€ 3.066	€ 4.136	€ 3.219	€ 4.343
I	€ 3.107	€ 3.995	€ 3.368	€ 4.606	€ 3.537	€ 4.836
J	€ 3.328	€ 4.391	€ 3.726	€ 5.149	€ 3.912	€ 5.406
K	€ 3.563	€ 4.785	€ 4.139	€ 5.766	€ 4.346	€ 6.054
L	€ 3.821	€ 5.265	€ 4.672	€ 6.553	€ 4.906	€ 6.881

7. ***Doorgroeimogelijkheden operators***

Het ontwikkelingsbeleid van operators is erop gericht dat in beginsel iedere operator 5 certificaten kan behalen. Een en ander volgens onderstaand schema:



Bij het behalen van een certificaat maakt een operator:
a. een promotie conform artikel 14.2 CAO; *of*
b. stijgt zijn maandsalaris met € 100,00 bruto per maand (Trainings- en promotiebeleid).
Een en ander wordt verder uitgewerkt en vastgelegd in het Trainings- en promotiebeleid.

8. *Overgangsregeling*

A. Operators

Voor de werknemer ingedeeld in een aanlerend tot en met allround operator functie (tot en met 5 certificaten c.q. posten), die in dienst is (uiterlijk) op 30 juni 2023 en die als gevolg van de herziening van de indeling in de functiegroepen en nieuwe salarisschalen in zijn maandsalaris c.q. perspectief op maandsalaris wordt benadeeld, geldt een overgangsregeling. Deze individuele overgangsregelingen maken geen onderdeel uit van de cao, maar worden door werkgever schriftelijk aan de betrokken werknemers bevestigd. Voor de werknemers die in dienst treden op of na 1 juli 2023 geldt uitsluiten hetgeen is bepaald in de cao.

De individuele overgangsregelingen worden bepaald op basis van de volgende afspraken:

a. De werknemers worden op basis van de nieuwe functiegroepen op dd. 1 april 2022 ingedeeld.
b. De werknemer die wordt ingedeeld in lagere functiegroep wordt vervolgens in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld. Via herinschaling wordt in principe een maandsalaris toegekend dat gelijk is aan het oude maandsalaris. Echter, indien het maximum maandsalaris van de nieuwe schaal lager is, dan het oude maandsalaris, dan wordt het tekort omgezet in een persoonlijk bruto toeslag (Fuwa of perspectieftoeslag).
c. Voor de operator die op dd. 1 april 2022 wordt ingeschaald kunnen de volgende situaties gelden. Welke situatie van toepassing is, wordt bepaald door het aantal behaalde certificaten op 1 december 2022, te weten:

8.A-I Voor de operator ingedeeld in schaal F en H:

I> *De operator ingedeeld in schaal F of H had een maandsalaris dat lager is dan het maximum van zijn nieuwe schaal.*

Hij wordt met ingang van 1 april 2022 ingeschaald in de nieuwe schaal met behoud van zijn oude maandsalaris. Hij komt vervolgens in aanmerking voor doorgroei tot het maximum van zijn schaal en vervolgens kan hij doorgroeien (in loonschaal F en H) tot het maximum van de betreffende perspectieftoeslag.

II> *De operator ingedeeld in schaal F of H had een maandsalaris dat hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal F en H, maar lager dan de perspectieftoeslag.*

Hij wordt met ingang van 1 april 2022 ingeschaald op het maximum van zijn schaal. Het verschil tussen zijn oude maandsalaris en het maximum van de schaal wordt omgezet in een perspectieftoeslag. Hij kan doorgroeien tot het maximum van de betreffende perspectieftoeslag.

III> De operator ingedeeld in schaal F of H had een maandsalaris dat hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal en hoger is dan het maximum van de betreffende perspectieftoeslag.

Hij wordt met ingang van 1 april 2022 ingeschaald op het maximum van zijn nieuwe schaal. Het verschil tussen zijn oude maandsalaris en het maximum van de nieuwe schaal wordt omgezet in een (persoonlijke) Fuwa-toeslag. In deze Fuwa-toeslag is de maximale perspectief toeslag opgenomen. Deze werknemer kan hierna in deze schaal niet meer doorgroeien.

Toepassing perspectieftoeslag in schaal F en H:

Toepassing van de perspectieftoeslag voor operators in dienst ***voor juli 2023:***

Na het bereiken van het maximum van de schaal (F en H), kan de operator in dienst voor 1 juli 2023 op basis zijn beoordeling en of behalen van certificaat doorgroeien, tot de bij schaal F en H geldende maximum perspectieftoeslag. De bruto perspectief toeslag wordt uitsluitend voor onderstaande functies, als volgt toegekend:

I. Field operators: loonschaal F (7,2% perspectieftoeslag), en

II. Allround operators: loonschaal H (6,2% perspectieftoeslag):

*B.A-II Voor de operator **niet** ingedeeld in schaal F en H*

I> *De operator die niet is ingedeeld in schaal F of H had een maandsalaris dat lager is dan het maximum van zijn nieuwe schaal.*

Hij wordt met ingang van 1 april 2022 ingeschaald in de nieuwe schaal met behoud van zijn oude maandsalaris. Hij komt vervolgens in aanmerking voor doorgroei tot het maximum van zijn schaal. In geval van promotie naar loonschaal F of H, behoudt hij de mogelijkheid door te groeien tot het maximum van de schaal, inclusief de betreffende perspectieftoeslag in schaal F of H.

II> *De operator die niet is ingedeeld is in schaal F of H had een maandsalaris dat hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal.*

Hij wordt met ingang van 1 april 2022 ingeschaald op het maximum van zijn schaal. Het verschil tussen zijn oude maandsalaris en het maximum van de schaal wordt omgezet in een Fuwa-toeslag. In geval van promotie naar loonschaal F of H, behoudt hij de mogelijkheid om

vervolgens door te groeien tot het maximum van de schaal, inclusief de betreffende perspectieftoeslag in schaal F of H.

Voor de hier bovenbedoelde operator *niet ingedeeld* in schaal F of H, geldt dat als hij promoveert naar schaal F respectievelijk H, dan ontvangt hij de promotieverhoging. Vervolgens wordt hij in schaal F respectievelijk H ingedeeld volgens de systematiek als beschreven voor operators ingedeeld in schaal F en H, *zoals bepaald in onderdeel 8.A-I.*
Bij indeling in schaal F respectievelijk H vervalt de Fuwa-toeslag. Als hij via de promotieverhoging tezamen met zijn Fuwa-toeslag een salaris heeft dat hoger is dan het maximum van zijn nieuwe schaal (F of H), dan ontvangt hij naast het maximum van de schaal (F of H) een perspectieftoeslag ter grootte van het verschil. Indien en voor zover dit verschil lager is dan het maximum van de betreffende perspectieftoeslag (F of H), dan kan hij doorgroeien tot dit maximum.

d. De hier bedoelde bruto (persoonlijke) Fuwa-toeslag worden bij algemene verhogingen van de salarisschalen eveneens verhoogd met de algemene loonsverhoging van de salarisschalen. De perspectieftoeslag blijft (automatisch) welvaartsvast omdat dit een percentage is.
e. De hier bedoelde bruto (persoonlijke) Fuwa-toeslag en perspectief toeslag maken deel uit van het individuele maandsalaris en is onderdeel van de grondslag voor de overwerktoeslag, vakantietoeslag, 13e maand en pensioengrondslag.
f. Bij sollicitatie in een functie boven schaal H, of bij sollicitatie naar een functie buiten operations die hoger is ingedeeld, dan vervalt het recht op de Fuwa- en of de perspectief toeslag. Inschaling in de nieuwe loonschaal gebeurt op basis van het totaal van het maandsalaris inclusief eventuele Fuwa- of perspectieftoeslag. Indien dit totaal hoger ligt dan het maximum van de nieuwe schaal, vervalt het meerdere.
g. In omstandigheden zoals bedoeld in artikel 15 CAO, dan vervalt het recht op de hier betreffende toeslag.
h. Als toepassing van deze overgangsregeling in een individueel geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, dan kan werkgever afwijken ten gunste van de werknemer.

B. Andere cao-functies:

Indien en voor zover werknemers werkzaam in andere cao- functies dan de hierboven bedoelde functies in operations als gevolgd van de herziening van de indeling in de functiegroepen en nieuwe salarisschalen in hun maandsalaris worden benadeeld, dan geldt voor hun:
I> *De werknemer had een maandsalaris dat lager is dan het maximum van zijn nieuwe schaal.*
Hij wordt met ingang van 1 april 2022 ingeschaald in de nieuwe schaal met behoud van zijn oude maandsalaris. Hij komt vervolgens in aanmerking voor doorgroei tot het maximum van zijn schaal.

II> De werknemer had een maandsalaris dat hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal.
Hij wordt met ingang van 1 april 2022 ingeschaald op het maximum van zijn schaal. Het verschil tussen zijn oude maandsalaris en het maximum van de schaal wordt omgezet in een Fuwa-toeslag.

Voorts geldt het bepaalde onder A. sub leden a, b en d tot en met h. (Voor hen geldt geen perspectieftoeslag).

9. ***Beoordelingsstaffel***

Om aan te sluiten bij de beoordelingsmethodiek binnen de wereldwijde organisatie worden de

beoordelingsstaffels in artikel 13 lid 1 en 2 vervangen door de onderstaande staffels. Deze nieuwe methodiek gaat in per 1 januari 2023.

Schaal A-L	tot midden	midden-max
Overtreft verwachtingen aanzienlijk	4,00%	3,50%
Overtreft verwachtingen	3,25%	2,75%
Voldoet aan verwachtingen	2,25%	2,00%
Voldoet deels aan verwachtingen	0,00%	0,00%
Blijft ver achter bij verwachtingen	0,00%	0,00%

Maximum van schaal	% maandsalaris
Overtreft verwachtingen aanzienlijk	20,00%
Overtreft verwachtingen	15,00%

10. ***Variabele beloning***

Partijen zijn overeengekomen dat de variabele beloning ex artikel 28 met ingang van het kalenderjaar 2022 gewijzigd wordt voortgezet. Voor het kalenderjaar 2022 geldt dat de variabele beloning in overleg met de ondernemingsraad is vastgesteld. In de cao wordt artikel 28 gewijzigd, zie bijlage B.

11. ***Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer***

Partijen zijn overeengekomen dat de binnen de onderneming geldende reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt gewijzigd en als nieuw artikel in de cao wordt opgenomen. Daarom dat dit nieuw cao-artikel in de plaats treedt voor de regeling zoals vastgelegd in het personeelshandboek, die daarmee vervalt met ingang van 1 april 2022. De strekking van dit nieuw artikel is:
Woonwerk- reiskostenvergoeding:

a) Reiskosten voor het woon-werktraject worden vergoed op basis van een *vaste* vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per gereden kilometer € 0,19 netto + € 0,0833 bruto (tezamen: € 0,2733). Daarbij geldt dat wordt uitgegaan van een enkele reisafstand van maximaal 40 km.

b) Je ontvangt in 2022 per gereden kilometer (met eigen vervoer) € 0,19 netto + € 0,0833 bruto. In 2023 stijgt het netto deel naar € 0,21. Dit betekent dat je dan per gereden kilometer € 0,21 netto ontvangt + € 0,0633 bruto.
Als de overheid in 2024 de onbelaste reiskostenvergoeding verder verhoogt (vermoedelijk € 0,22) dan wordt de netto-vergoeding eveneens verhoogd (€ 0,22 netto + € 0,0533 bruto).

c) Als je met het openbaar vervoer reist dan geldt een afwijkende regeling. Je kun dan tot het fiscaal toegestane maximum een netto reiskostenvergoeding ontvangen. Dit is een vergoeding voor de werkelijke kosten voor het openbaar vervoer. Je moet hiervoor het originele vervoerbewijs, waarop het bedrag vermeld staat, bij de salarisadministratie inleveren.

d) De woon-werk afstand wordt vastgesteld volgens de binnen de onderneming gehanteerde routeplanner. Voorts gelden de fiscale voorwaarden ten aanzien van de vrije ruimte.
De reiskostenvergoeding maakt geen onderdeel uit van het (vast) salaris, vakantietoeslag, 13e maand, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

e) Reiskosten zoals hierboven bedoeld, worden niet vergoed in de volgende gevallen:
- werkgever stelt vervoer ter beschikking;
- op dagen waarop vanuit huis gewerkt wordt;
- wanneer werknemer niet werkt (in verband met ziekte of vrijstellen van werk).
De verrekening vindt achteraf plaats.

12. ***Jubileum uitkering***
Partijen zijn overeengekomen dat in het personeelshandboek, naast de bestaande jubileum een extra jubileum uitkering wordt toegevoegd, te weten: in geval een werknemer op of na 1 april 2022 een dienstverband van 12,5 jaar bereikt, de werknemer in die maand een (bruto) jubileum uitkering ontvangt ter grootte van € 1.000,- bruto.

13. ***Oprekken van regeling 'afbouw richting pensioen'***
Als de overheid eerder dan vijf jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd de definitieve AOW gerechtigde leeftijd vaststelt, zullen partijen nader overleggen over 'Regeling afbouw richting pensioen' (bijlage III deel III van de cao). Dit in verband met de voorwaarden van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

14. ***Werkgeversbijdrageregeling vakbondswerk***
De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering. Artikel 4 lid 3 wordt dienovereenkomstig gewijzigd.

15. ***Fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie met brutoloon***
Werkgever zal voor de looptijd van de cao het fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie met het brutoloon zoals bedoeld in artikel 40 lid 2.

16. ***CAO-tekst***
Bij het verwerken van bovenstaande afspraken in de concept cao-tekst, zal de cao-tekst tevens worden gecontroleerd op bepalingen die eventueel aangepast moeten worden op grond van o.m. wijzigingen in wet- en regelgeving. Als dit van toepassing is, zullen deze wijzigingen ter instemming aan de vakbond worden voorgelegd.

Aldus door werkgever uitgesproken en vastgesteld
te Rotterdam, d.d. 21 november 2022,

Namens Emerald Kalama Chemical BV,

M. d'Angremond
Site director

E.C. van der Wiel
Manager HR

Bijlagen:

A. Nieuwe functiegroepen, Bijlage I cao-tekst
B. Herschreven artikel 28

BIJLAGE A

Functiegroep	*Bandbredte (ORBA)*	*Functietitel*
D	<84,5	Embalage Operator
		Warehouse Employee
E	85-99,5	Shipping Operator
		Aanlerend Operator
F	100-114,5	Field Operator
		Aankomend Technician E&I
G	115-134,5	Teamlead Shipping
		Panel Operator
		Junior Technician E&I
		Teamlead Warehouse
		Document & Autocad Controller
		Accounts Payable Specialist
H	135-154,5	Allround Operator
		Technician E&I
		Technician Mechanical
		E&I Designer
		Analist
		Senior Acounts Payable Specialist
		Staff Accountant
I	155-174,5	Production Scheduler
		Assistant Shift Supervisor
		Senior Technician E&I
		Senior Technician Mechanical
		Senior Analist
		Junior Financial Accountant
		Order Fulfillment Representative
		HR Specialist Payrolling
		Management Assistant
J	175-189,5	Werkvoorbereider Mechanical
		Werkvoorbereider E&I
		Scheduler Maintenance
		Junior Process Control Engineer
		HSE Officer
		HR Specialist Compensation & Benefits
K	190-214,5	Shift Supervisor
		Teamlead E&I
		Teamlead WTB
		Supervisor Laboratory
		Opleidingscoördinator
		Senior Financial Accountant
		European Logistics Supervisor
		European Order Fulfillment Supervisor
		HR Specialist Recruitment & Casemanagement
L	215-239,5	ICT Coördinator

BIJLAGE B

Artikel 28: Annual Performance Payment

1. Werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in lid 3 van dit artikel komen in aanmerking voor deelname aan de variabele beloningsregeling: "Annual Performance Payment (APP)". De hoogte van deze beloning bedraagt bij het 100% behalen van de jaardoelstelling 5% van het bruto jaarsalaris. Bij het overschrijden van de jaardoelstelling, kan de hoogte van de uitkering oplopen tot maximaal 10% van het bruto jaarsalaris. De jaardoelstelling is gebaseerd op de behaalde EBITDA(-pre) door LANXESS in een jaar.

2. De onderneming, dat wil zeggen de Raad van Commissarissen van Lanxess bepaalt ieder jaar of de bonusregeling c.q. de APP - al dan niet in gewijzigde vorm - van toepassing blijft. In beginsel wordt in het 4de kwartaal de bonusregeling vastgesteld voor het direct daaropvolgende nieuwe kalenderjaar. De werkgever zal de vakbond informeren indien er wijzigingen zijn.

3. De APP wordt toegekend aan de werknemer, indien en voor zover hij in het relevante boekjaar binnen Emerald Kalama Chemical werkzaam is geweest en indien hij in dienst is in de maand waarin de uitkering betaalbaar wordt gesteld. In beginsel bij de loonbetaling van de maand april volgend op het afgesloten boekjaar.

   In afwijking van de vorige zin geldt: de hier bedoelde uitkering eveneens wordt toegekend aan de (gewezen) werknemer, indien hij op de éérste dag van de maand waarin de uitbetaling plaats vindt:
   a. in dienst was; of
   b. niet meer in dienst was, wegens:
      1) het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
      2) uittreding ingevolge het vervroegen van pensioen en einde arbeidsovereenkomst;
      3) arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak kan worden gemaakt op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
      4) overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

4. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar o.m. als gevolg van een andere indeling in functiegroepen en of ander dienstrooster een wijziging optreedt in het maandinkomen, dan wordt de uitkering naar evenredigheid toegekend. Voorts geldt voor de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur (daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid) of dat hij gedurende het betreffende jaar in dienst treedt respectievelijk geen volledig jaar in dienst was, dan de onder lid 5 bedoelde uitkering naar evenredigheid wordt berekend en toegekend.

5. Deze variabele beloning maakt geen deel uit van het salaris, de grondslag voor de vakantietoeslag, 13e maanduitkering, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.