

Datum
11 december 2025

Wilhelminalaan 39
6221 BE Maastricht
Postbus 5526
6202 XA Maastricht
Telefoon 0613287367

Betreft
Eindbod CAO 2026

Aan
Bestuurders vakorganisaties

Cc:
Leden CEOD

Beste bestuurders,

Na een intensief onderhandelingsproces, dat in een constructieve sfeer heeft plaatsgevonden, presenteren wij hierbij ons eindbod voor de CAO 2026. In meerdere sessies hebben wij onze voorstellen en standpunten toegelicht en uitgewisseld. Dit eindbod is zorgvuldig samengesteld om medewerkers perspectief en structurele inkomensgroei te bieden, met inachtneming van de economische realiteit en de continuïteit van onze organisatie. Wij verzoeken u dit eindbod aan uw leden voor te leggen ter beoordeling.

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

2. Salaris en Inkomensafspraken

Per 1 maart 2026 worden de individuele jaarsalarissen en de Banden (ANH: C-schalen) structureel verhoogd met 3,4%.

De vorig jaar ingevoerde beloningsstructuur met het budget gestuurde merit proces zal uiterlijk in juli 2026 worden geëvalueerd, en het budget en de distributie van het budget zullen worden gedeeld met de vakbonden.

3. STI programma

De regels voor de Short Term Incentive (STI), oftewel de bonusregeling, sluiten beter aan bij het wereldwijde arbeidsvoorwaardenbeleid van dsm-firmenich.

Wat verandert er?

- Elke functiegroep krijgt een bandbreedte (minimum en maximum percentage) waarbinnen het individuele bonuspercentage wordt vastgesteld.

Band	Huidig Vaste STI-target percentages	Vanaf 2026 Bandbreedte voor STI-percentages
L	5 %	2,5 % - 7,5%
K	5 %	2,5 % - 7,5%
J	5 %	5,5 % - 10,5 %
I	9 %	5,5 % - 10,5 %
H	9%	7,5 % - 12,5 %
G	9%-17%	12,5 % - 17,5 %
F	17 %	15 % - 25 %

Belangrijk om te weten:

- Bij invoering blijft het huidige percentage gelijk.
- Het (target) percentage kan niet omlaag, alleen gelijk blijven of stijgen.
- Als het huidige percentage lager is dan het nieuwe minimum, wordt het verhoogd, maximaal 2,5% per jaar.

Extra afspraken:

- Bij langdurige afwezigheid (langer dan 90 dagen) wordt de bonus naar rato berekend.
- Afwezigheid door ziekte of zwangerschap telt niet mee (de bonus blijft dan volledig).

ANH-medewerkers:

- Voor medewerkers van ANH blijven de huidige vaste percentages.
 - o Voor loonschaal C35 en C36 gaat het doelpercentage naar 5,5%.
 - o Voor loonschaal C41 gaat het doelpercentage in 2026 naar 11,5% en in 2027 naar 12,5%.

4. Sociaal Plan

Het huidige sociaal plan wordt verlengd tot 31 maart 2027. Daarbij geldt dat de maximale beëindigingsvergoeding uitkering per medewerker wordt begrensd op € 350.000,- (bruto).

5. RVU/ Bedrijfs-AOW

Continueren van de RVU-regeling kan alleen voor de zware beroepen. dsm-firmenich is bereid om samen met de bonden te kijken wat er onder de zware beroepen valt en in overleg te gaan over de continuering van de regeling.

6. Leeftijdsgrens bij overwerk en consignatie

De leeftijdsgrens voor het vervallen voor de verplichting tot overwerk en consignatie wordt aangepast van 55 jaar naar 60 jaar.

7. Compensatie langdurige arbeidsongeschiktheid

Verhoging maximumleeftijd in Bijlage 2, artikel 3 van 62 jaar naar AOW-leeftijd.

8. Overig/protocol

- Voortzetting pilot voor fiscaal vriendelijke aflossing studieschuld
- Eindejaarsgeschenk 2026 ter waarde van 50 euro.
- Reservisten: We volgen de ontwikkelingen landelijk en staan open om medewerkers in de gelegenheid te stellen reservist te worden bij defensie als zij dit aanvragen.
- De financiële ondersteuning aan werkgelegenheidsprojecten zal niet worden voortgezet.
- dsm-firmenich stelt €20.000,- beschikbaar voor Internationale vakbondsprojecten.
- dsm-firmenich, de vakorganisaties en de ondernemingsraad zullen in 2026 gezamenlijk overleg hebben over (wijziging van) het functiewaarderingssysteem (Orba/Hay).
- De inspanningen om proefplaatsingen aan te bieden aan mensen die vallen onder de werkingssfeer van de participatiewet worden gecontinueerd.
- De huidige bepalingen inzake beloningsbeleid, de Wet allocatie arbeidskrachten en gelijke beloning/leefbaar loon blijven van kracht. Het minimuminkomen wordt vastgesteld op €18 bruto per uur.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit eindbod, gezien de huidige economische situatie en de noodzaak tot kostenbeheersing, een evenwichtig en verantwoord pakket biedt dat medewerkers perspectief geeft. Wij verzoeken jullie dit voorstel aan de leden voor te leggen tijdens de komende raadpleging. Voor nadere toelichting staan wij uiteraard graag tot jullie beschikking.

Met vriendelijke groet,