

Onderhandelingsresultaat CAO Envalior:

Looptijd: 14 maanden van 1 oktober 2024 tot en met 30 november 2025

Inkomen: Er wordt een structurele salaris verhoging aangeboden van 3,75% per januari 2025

Sociaal plan: Dit wordt ongewijzigd voortgezet met een verlenging van 3 jaren tot 1 april 2029

Bonus: Conform globaal voorstel zonder aanpassing van percentages. Zie bijlage 1.

Beoordeling: Aanpassing 5 punts schaal benamingen (outstanding, exceeds expectations, fully meets expectations, partly meets expectations en unsatisfactory)

Bedrijfs AOW: RVU verlenging indien wetgeving verlengd wordt (onder gelijke voorwaarden)

Werkgroep duurzame inzetbaarheid: Er wordt een werkgroep geformeerd die onderzoekt of het zinvol en wenselijk is dat de generatiepactregeling wordt ingevoerd naast, of in plaats van de bestaande TOR regeling.

Performance Improvement Plan (PIP): Werkgever heeft toegezegd om kritisch naar de PIP en uitwassen te kijken waarbij het beleid van de werkgever blijft dat een ratings distributie geen grond is voor het toekennen van een PIP

Jubilea: Viering tot een bedrag van € 1.500 bij pensioneren wordt opgenomen in de cao.

Rouwverlof: dit kan worden aangevraagd en zal op basis van individueel maatwerk worden behandeld.

Vakbondscontributie: Het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie zal worden voortgezet.

Werkgeversbijdrageregeling: De werkgeversbijdrage zal worden gecontinueerd.

Bijlage 1.

Bonusregeling Nederlandse medewerkers Envalior

STI for the Netherlands

From old to new

- Target % remain unchanged
- SHE Target added for all eligible employees
- Payout range from 0 – 200% of target %
 - Increase of current overall GSTIF payout range from 180 → 200%
 - Multiplier linked to EBITDA result
- Individual performance not included in the bonus plans.
 - Will continue to be rewarded through the annual salary increase (merit) round
- PM = 50% bonus eligibility instead of current 'no payout'

current GSTIF C38-C44			
Plan	Target	%	KPI 2024
GSTIF	Global EBITDA	20%	Global EBITDA
	Division	40%	Global EBITDA
	Individual	40%	Individual

- Overall maximum GSTIF payout was 180% (as Individual target maximum payout was 150%)
- Overall maximum payout becomes 200%
- Change scope including C32-37 for non site related

current Local Bonus Plan C32-C37			
Plan	Target	%	KPI 2024
Winstdeling	Global EBITDA	50%	Global EBITDA
	Division	50%	Global EBITDA

- Overall maximum Winstdeling payout was 200%
- Overall maximum payout remains 200%
- Change scope from C32-37 to site related (working in manufacturing)

NEW Bonus Plan 2025 non site related			
Plan	Target	%	KPI 2025
ENV STI	Global EBITDA	90%	Global EBITDA
	SHE	10%	SHE

NEW Local Bonus Plan - Site related			
Plan	Target	%	KPI 2024
ENV Site STI	Global EBITDA	50%	Global EBITDA
	Site specific	50%	20% SHE (global and site related) 30% Site specific KPI's (f.e. productivity / volume)