

Onderhandelingsresultaat

Op 22 januari 2024, hebben Stamicarbon, Synergo-vhp en FNV een onderhandelingsresultaat bereikt over de inhoud van de nieuwe CAO. De vakbonden zullen dit met een positief advies voorleggen aan de leden. De hoofdlijnen zijn:

Looptijd

De CAO kent een looptijd van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025 (12 maanden)

Loonontwikkeling

Met ingang van 1 januari 2024 worden de salarissen en salarisschalen structureel met 3,75% en nominaal 75 EUR per maand verhoogd. Voor werknemers die parttime werken wordt het nominale bedrag van 75 EUR pro rato toegepast. Dit betekent een gemiddelde verhoging van 5,3% van de 100% salarissen over alle salarisschalen. Het management team van Stamicarbon wordt uitgesloten van de collectieve salarisaanpassing.

Salarisschalen 2024

<i>Schaal</i>	<i>Start</i>	<i>Mid</i>	<i>100%</i>	<i>105%</i>	<i>110%</i>
<i>C33</i>	2.685	3.009	3.332	3.499	3.665
<i>C34</i>	2.951	3.327	3.703	3.888	4.074
<i>C35</i>	3.244	3.681	4.118	4.324	4.530
<i>C36</i>	3.619	4.135	4.651	4.884	5.116
<i>C37</i>	4.046	4.671	5.296	5.561	5.825
<i>C38</i>	4.532	5.287	6.041	6.343	6.645
<i>C39</i>	5.120	6.037	6.955	7.302	7.650
<i>C40</i>	5.781	6.892	8.003	8.404	8.804
<i>C41</i>	6.291	7.758	9.225	9.686	10.147

Winstdeling

De uitkering van de winstdeling wordt met ingang van 2024 met 100% verhoogd op basis van de volgende aangepaste formule:

$$\text{Winstdeling (\%)} = \frac{(\text{EBIT} + \text{MTIC research costs}) * 0,35}{N} * 100\%$$

Waarbij:

- EBIT en MTIC research costs worden uitgedrukt in miljoenen EUR
- N = aantal medewerkers op 31 december van het kalenderjaar waarover de winstdeling wordt berekend
- Winstdeling wordt afgerond op 1 decimaal

De winstdeling wordt uitbetaald als een percentage van het jaarlijks vaste bruto salaris van de medewerker. Uitkering van de winstdeling vindt plaats bij een minimaal EBIT resultaat van 15 miljoen. Het managementteam van Stamicarbon wordt uitgesloten van deze regeling.

Wijziging van het salaris (artikel 25)

Artikel 25 lid 2.2 van de CAO wordt tekstueel aangepast.

Wanneer het individueel salaris hoger is dan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris, komt de medewerker niet in aanmerking voor de collectieve CAO salaris verhoging(en) van zijn/haar salaris, totdat het individueel salaris gelijk is aan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris. Deze maatregel wordt toegepast vanaf januari 2025.

Beoordeling	Perspectiefsalaris
Excellent	110%
More than adequate	105%
Adequate	100%
Improvement	95%
Far Below Expectations	Gelijk met individueel salaris

Essentieel is dat er regelmatig tussen medewerker en leidinggevende gesprekken worden gevoerd over het functioneren, en dat die ook worden vastgelegd, zodat de beoordeling voor de medewerker nooit als een verrassing komt.

Reiskosten

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de kilometervergoeding in de reiskostenregeling woon-werkverkeer aangepast van 0,21 EUR naar het fiscale maximum van 0,23 EUR per kilometer.

TOR

De TOR regeling blijft ongewijzigd gehandhaafd in 2024.

Pensioen

De pensioenregeling wordt in 2024 ongewijzigd voortgezet.

WGA premie

Gedurende de looptijd van de CAO neemt de werkgever ook het werknemersdeel van de WGA-premie voor zijn rekening.

Ouderschapverlof

Er loopt een onderzoek naar de mogelijkheden om de huidige regeling voor betaald ouderschapsverlof te verruimen. Op korte termijn wordt door werkgever hierover gecommuniceerd.

Fietsplan

Medewerkers die een fiets aanschaffen kunnen een fiscaal vriendelijke vergoeding van maximaal 1.000 euro netto ontvangen. Hiervoor moet de medewerker maximaal 1.000 euro aan bruto salaris inleveren dan wel een aantal vakantiedagen inleveren ter grootte van het maximale netto bedrag.

Smart Working policy

Hoewel geen onderdeel van de CAO is dit punt besproken. Verzoeken van medewerkers om in het buitenland te werken worden case by case door de VP van de business line beoordeeld. Tevens wordt het besluit en argumentatie in de HR Synergy Board gedeeld om willekeur bij de toepassing van de regeling te voorkomen.

Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Stamicarbon betaalt een werkgeversbijdrage aan de vakbonden conform de standaard regeling.

Minimum uurloon

Niemand met een arbeidsovereenkomst bij Stamicarbon verdient minder dan € 16,00 per uur.

Demotie

De vergoedingsregeling voor demotie wordt uitgebreid. Ingeval een medewerker ingedeeld wordt in een lagere salarisschaal en het salaris van de medewerker niet past binnen de nieuwe salarisschaal, dan wordt het salaris van de medewerker verlaagd tot het schaalmaximum van de nieuwe salarisschaal.

Wordt deze demotie door de medewerker geïnitieerd dan wordt een vergoeding van 75% over het verschil tussen het oude en nieuwe salaris verstrekt. De vergoeding wordt voor maximaal 5 jaar toegekend en toekomstige collectieve CAO salaris verhoging(en) worden in mindering gebracht op de vergoeding. Wordt de demotie geïnitieerd door de werkgever dan wordt de vergoeding verhoogd van 75% naar 100%.

Diversen

Aanpassingen in CAO tekst als gevolg van wettelijke wijzigingen en tekstuele verbeteringen.

Sittard, 22 januari 2024



Frans van de Kimmenade
HRM, ICT & General Affairs VP



Henk Bosch
Synergo-vhp

Paul van Boxtel
FNV