



Bergen op Zoom, woensdag 29 mei 2019

**Betreft: Onderhandelingsresultaat cao SABIC Innovative Plastics BV 2019**

SABIC Innovative Plastics BV en vakorganisaties zijn in een constructief overleg op donderdag 23 mei 2019 het volgende onderhandelingsresultaat overeengekomen.

**1. Looptijd**

1 jaar, voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

**2. Financieel**

Structurele loonsverhoging per 1 januari 2019: 3,25%.

**3. Duurzame Inzetbaarheid**

Tijdens de onderhandelingen is uitgebreid stilgestaan bij het onderwerp duurzame inzetbaarheid.

In dit kader zijn de volgende afspraken gemaakt:

a. Health & Wellbeing

Iedere medewerker zal in de loop van 2020 in de gelegenheid worden gesteld een vitaliteitsscan in te vullen en op basis van de uitkomsten van deze scan een individueel plan van aanpak te maken om aan de eigen duurzame inzetbaarheid te kunnen gaan werken.

b. Ontzietmaatregelen oudere medewerkers

Er zal een Generatie Pact worden ontwikkeld, op basis waarvan oudere medewerkers in het kader van hun persoonlijke duurzame inzetbaarheid in deeltijd kunnen werken met aanvullende maatregelen met betrekking tot de hoogte van het loon en de pensioenopbouw.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat voor iedereen duidelijk is wat het pact precies inhoudt voordat het wordt ingevoerd; wat zijn de financiële consequenties voor deelnemers, hoe wordt ervoor gezorgd dat de bezetting op orde blijft, etc. We implementeren dit pact graag én in één keer goed.

De doelgroep, vorm en voorwaarden van dit specifiek voor SABIC te ontwikkelen pact zullen eind september door Cao-partijen worden vastgesteld in nauwe samenwerking met leden van de ondernemingsraad en externe deskundigen.

Medewerkers zullen voor het einde van 2019 worden geïnformeerd over dit specifieke SABIC Generatie Pact, zodat zij hiervan kennis kunnen nemen en er zich voor kunnen inschrijven vanaf 1 januari 2020.

We streven er naar de kosten van het pact neutraal te laten uitvallen voor SABIC door hier bijvoorbeeld effecten in mee te nemen als de vervanging door nieuw, jonger, personeel tegen lagere loonkosten, de uitruil van bestaande ontzietmaatregelen voor oudere medewerkers en de vaststelling van een eigen bijdrage van de medewerker. SABIC zal de ontwikkelingskosten voor haar rekening nemen.

c. Wendbaar belonen

Er zal in een werkgroep met ondernemingsraad en vakorganisaties worden onderzocht op welke wijze het huidige beoordelingssysteem (Talent Review Process, ofwel TRP), waarin wordt teruggekeken op de (individuele) resultaten van

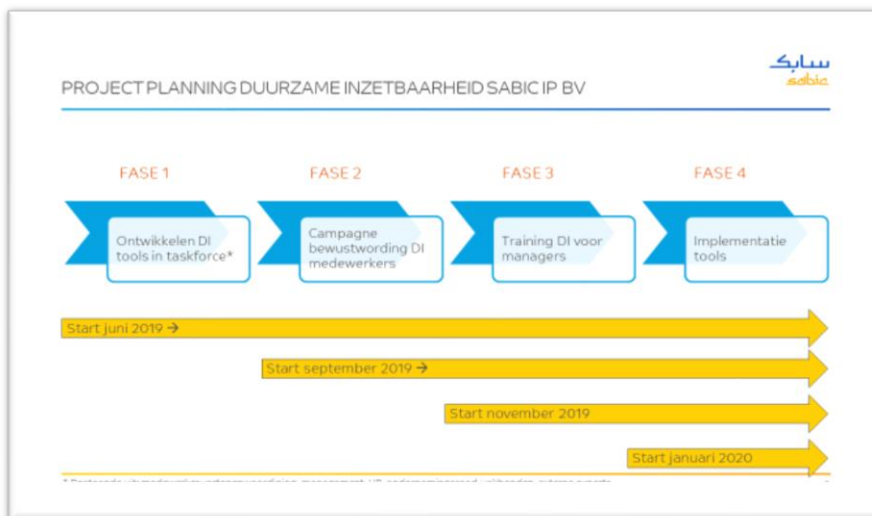
het afgelopen jaar, kan worden gewijzigd naar een methode waarin waardering en ontwikkeling van medewerkers centraal staan met het accent op de gewenste (ontwikkelings)mogelijkheden in de toekomst.

Daarnaast zal de huidige opzet van variabele beloning, die thans een mix is van individuele, team en collectieve doelen, vanaf 1 januari 2020 worden gewijzigd in een winstdelingsregeling gebaseerd op de resultaten van SABIC's Corporate EBITDA. Met de wijziging van variabele beloning naar winstdeling wordt gestreefd naar het omzetten van een deel van de waarde van de variabele uitbetaling naar een vaste bijdrage aan het individuele budget voor duurzame inzetbaarheid. Over het jaar 2020 (uit te betalen in 2021) zal, als overgangsmaatregel, een minimumuitkering gelden van 2%. Voor 2019 blijft het huidige systeem van variabele beloning en de hierover reeds door medewerkers en managers opgestelde doelen onveranderd van toepassing.

d. Het geheel aan maatregelen Duurzame Inzetbaarheid

Het geheel van de onder a, b en c genoemde maatregelen zal nader worden uitgewerkt in een zogeheten taskforce van vertegenwoordigers van medewerkers, management, ondernemingsraad, HR, vakbonden en externe experts. Hierbij zal onder meer worden deelgenomen aan het landelijk door vakorganisaties, overheid en werkgevers ontwikkelde programma 'Beweeg je mee voor Duurzame Inzetbaarheid'. De invoering van instrumenten zal stapsgewijs plaatsvinden vanaf 1 januari 2020 te beginnen met het SABIC Generatie Pact en de invoer van het concept winstdeling. Tevens zal in een separate taskforce de aanpak van consignatie worden besproken.

De projectplanning voor duurzame inzetbaarheid ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:



Daarnaast hebben cao-partijen nog de volgende afspraken gemaakt:

#### 4. Uitzendkrachten

Een uitzendkracht die geschikt bevonden wordt voor een geaccordeerde vacature voor een vaste SABIC-functie zal uiterlijk na 1 jaar een vast contract krijgen. SABIC zal de geschiktheid van uitzendkrachten monitoren samen met de



uitzendorganisatie waar de medewerker in dienst is. De flexibele schil zoals beschreven in artikel 2.4 van de cao blijft van kracht.

#### **5. Overwerk feestdagen**

Voor overwerken op feestdagen zal de gelegenheid worden geboden om compenserend vrije tijd te ontvangen in plaats van een financiële vergoeding.

#### **6. Vaderschapsverlof**

De wettelijke regels worden per 1-1-2019 gevolgd.

#### **7. Buitengewoon verlof bij overlijden ouders**

Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen al dan niet inwonende ouders.

#### **8. Vertrouwenspersonen**

In het ARBO-jaarplan voor 2019 zal worden onderzocht in hoeverre de Eenheids Vertrouwens Medewerker (EVM) zoals bekend in SABIC Limburg een positieve bijdrage kan leveren aan het werkklimaat in de SABIC IP BV.

#### **9. Jeugdschalen**

Deze zullen uit de cao worden verwijderd.

#### **10. Vervangingstoelage**

De minimale periode van vervanging die geldt voor de toeslag aan medewerkers die tijdelijk een hogere functie waarnemen zal worden gewijzigd van 10 naar 7 aaneengesloten werk- of roosterdagen.

#### **11. Voortzetting bestaande afspraken**

Over een aantal bestaande afspraken is overeengekomen deze voor te zetten, het betreft mantelzorg, het fiscaal verrekenen van vakbondscontributie en de werkgeversbijdrage aan vakbondswerk via de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN).

#### **12. Redactionele aanpassingen cao-tekst**

De cao-teksten zullen op een aantal punten worden verduidelijkt, onder meer op initiatief van de werkgroep zelfroosteren, zoals eerder overeengekomen tussen SABIC en de vakbonden.

Begin juni zullen de vakbonden dit onderhandelingsresultaat ter stemming voorleggen aan hun leden. Eerst na instemming van de leden wordt het onderhandelingsresultaat formeel van kracht als een overeenkomst tussen cao-partijen.

Werkgever,

Vakorganisaties,



SABIC Innovative Plastics BV

FNV

CNV Vakmensen

Vakbond De Unie