

# CAO 2020/2022

Aanbod DSM

8 januari 2020

NUTRITION · HEALTH · SUSTAINABLE LIVING



**DSM**

BRIGHT SCIENCE. BRIGHTER LIVING.

# Inhoud DSM cao voorstel

## *Themas*

1. Pay
2. Performance cultuur
3. Purpose & Duurzame inzetbaarheid
4. Flexibiliteit

# Pay - voorstel 24 maanden

## *Wat willen we bereiken:*

- Continuering van positie als goed werkgever/ goede betaler: Mediaan positie in 'de eredivisie'.  
Concurrerend blijven, zowel qua business als in de arbeidsmarkt
- Loonsverhoging die passend is bij: bedrijfs- en marktomstandigheden, inflatieverwachting (koopkracht), totaalpakket, verdeling (centen/procenten)

## *Wat stellen we voor:*

Schaal	Gem. Eff
C32	8.9%
C33	8.0%
C34	7.5%
C35	6.9%
C36	6.7%
C37	6.6%
C38	6.2%
C39	5.9%
C40	5.8%
C41	5.7%
C42	5.6%
C43	5.5%
C44	5.5%

# Performance cultuur

## *Wat willen we bereiken:*

- Versterken van de performance cultuur met het oog op de DSM strategie (performance driven)
- Betere invulling van Pay for performance waardoor medewerkers meer waardering ervaren voor hun bijdrage aan het DSM resultaat

## *Wat stellen we voor:*

- Resultaatbeloning voor posities **C32-C37: Winstdelingsregeling**
  - A:50% B:50% (invulling van targetsetting conform global cascadering)
  - Bij goede business performance hogere bonusuitkering: Max overscore van 150% naar 200%
  - Bij slechte business performance DSM NV: bonusdrempel (minimaal 75% Ebitda realisatie)
  - C37 van 5% naar 3% (compensatie door +1% vast salaris)
- Resultaatbeloning voor posities **C38-C44: Aansluiting bij het Global STI framework**
  - A: 20% B: 40% C:40% (invulling van targetsetting conform global cascadering)
  - Bij goede performance hogere bonusuitkering: max overscore: A+B van 150% naar 200%, C van 100% naar 150%
  - Bij slechte performance gelden drempels: geen bonus bij PM of business performance < 75% Ebitda realisatie
- **Aanpassing merit matrix** voor individuele salariscroei: Medewerkers die niet voldoen aan de verwachting (PM) ontvangen wel een algemene CAO verhoging maar geen individuele verhoging.

# Purpose en Duurzame Inzetbaarheid

## *Wat willen we bereiken:*

- Arbeidsvoorwaardenpakket meer DSM profiel geven, meer betrokkenheid van medewerkers bij duurzame DSM activiteiten (eigen producten)
- Arbeidsvoorwaarden die DI beleid effectief ondersteunen en lijn zijn met de strategie en kernwaarden van DSM (purpose)
- ‘Generatieproof’ beleid

## *Wat stellen we voor:*

- Uitwerken van mogelijkheden voor sustainability shop in MyChoice (‘DSM producten’)
- Resultaatbeloning (A-target) is nu enkel gekoppeld aan financials. Voorstel is om ook duurzaamheid mee te nemen in targetsetting
- Reizen: Voor alle medewerkers mobiliteitsscan met groen reisadvies en aantrekkelijker maken OV reizen (mogelijkheid om OV upgrade te doen via MyChoice)
- **Voor early career:**
  - Verbetering ouderschapsverlof (doorloop pensioenopbouw).
  - Aanvulling aanvullend geboorteverlof.
  - Verjaring verlofdagen van 5 jaar naar 1 jaar. Max te sparen verlof van 1400 naar 1000 uren, daarboven uitbetalen of omzetten in extra pensioen.
  - DI dagen in Mychoice budget stoppen, uitbreiding bestedingsdoelen (ook opleidingen, financial planning, etc..)
- **Voor Mid career:**
  - Verbetering van zorgverlof/mantelzorg (doorloop pensioenopbouw).
  - Flexibelere (effectievere) invulling van DI dagen: ipv 3 dagen verhoging MyChoice (uitbreiding bestedingsdoelen).
  - Verjaring verlofdagen van 5 jaar naar 1 jaar. Max te sparen verlof van 1400 naar 1000 uren, daarboven uitbetalen of omzetten in extra pensioen.
- **Voor end career**
  - Beleid vrijwillige demotie uitbreiden (ook voor ploegendienst naar dagdienst).
  - Flexibelere (effectievere) invulling van DI dagen: DI dagen in Mychoice budget stoppen
  - Verlofplan verplicht (koppelen aan TOR toekenning) + max te sparen verlofdagen verder terugbrengen via afbouw:  
62:max800, 63:max650, 64max500, 65max350, 66max200.

# Flexibiliteit

## *Wat willen we bereiken:*

- Bieden van meer mogelijkheden voor medewerkers om zelf hun arbeidsvoorwaarden aan te passen aan eigen wensen of privéomstandigheden.

## *Wat stellen we voor:*

- Uitbreiding van MyChoice:
  - DI dagen in Mychoice budget stoppen
  - implementatie van nieuwe tooling voor MyChoice (meer mogelijkheden, betere beleving)
  - uitbreiding van bestedingsdoelen van MyChoice
- Pilot zelffroosteren voor continudienst

Mychoice		
DI	Purpose	Fiscale verrekening
Extra verlof/TOR/DI	DSM shop	vakbondscontr
Extra pensioen	(E)-bike	Woon werk
Voordelig sporten	Groen rijden	Jubileum uitkering
Compensatie overwerk	Upgrade OV	...
...	X-time	
	...	