

### 1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

### 2. Inkomensontwikkeling

*Collectieve verhogingen*

De individuele salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- April 2024: EUR 2.750 bruto\*
- Juli 2024: 4,5%
- April 2025: EUR 500 bruto\* + 3,5%.

*Eenmalige uitkering*

Alle werknemers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en op dat moment onder de werkingssfeer van de cao vallen, ontvangen in januari 2024 een eenmalige uitkering van EUR 500 netto\*. De eenmalige uitkering wordt slechts toegekend aan actieve werknemers (om onduidelijkheid te voorkomen: slapers en levenslopers kunnen hier dus geen aanspraak op maken).

*\*parttimers naar rato*

*STI*

Voor medewerkers in salarisschalen MM3 en MM4 wordt het on-target STI percentage verhoogd van 8% naar 9%.

### 3. Duurzame Inzetbaarheid

- De Bedrijfs-AOW regeling (de “**Nouryon AOW-regeling**”) wordt verlengd tot eind 2025. De Nouryon AOW-regeling geeft oudere medewerkers de mogelijkheid eerder te stoppen met werken onder toekenning van een financiële tegemoetkoming. Het deelnemen aan de Nouryon AOW-regeling vindt plaats op vrijwillige basis en met wederzijdse instemming van werknemer en werkgever. De Nouryon AOW-regeling kan één jaar van tevoren worden aangevraagd. De vaststellingsovereenkomst moet minimaal 7 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum worden ondertekend. Pas op het moment van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst staat het voor beide partijen vast dat de werknemer van de Nouryon AOW-regeling gebruik maakt en per welke datum.

Indien de hoeveelheid aanvragen voor de Nouryon AOW-regeling tot operationele problemen leidt, dan heeft Nouryon de mogelijkheid de toegang tijdelijk op te schorten / te beperken. Werknemers met een inzetbaarheids-urgentie hebben daarbij voorrang. Indien beperkte deelname mogelijk is krijgt de werknemer met het langste dienstverband vervolgens voorrang.

Nouryon onderzoekt de mogelijkheid de financiële tegemoetkoming maandelijks uit te betalen via een intermediair. Die maandelijkse betaling zal worden stopgezet indien de werknemer alsnog significante inkomsten verwerft uit een andere dienstbetrekking.

- Er zal een werkgroep worden opgericht – bestaande uit vertegenwoordigers van vakorganisaties en Nouryon – die gaat kijken naar de roosters, meer specifiek naar de mogelijkheden om meer flexibiliteit in de roosters mogelijk te maken (bijvoorbeeld voor het opnemen van ouderschapsverlof, mantelzorgverlof, parttime werken). Deze werkgroep zal worden begeleid door een externe roosterdeskundige. Nouryon en de vakorganisaties zullen in het eerste kwartaal van 2024 specifieke afspraken maken over deze werkgroep.
- De 80-90-100 regeling wordt voortgezet. In de CAO-tekst zal worden verduidelijkt dat (i) de harde toetsingscriteria worden getoetst via HR, en vervolgens (ii) de zachtere criteria worden getoetst via een online inzetbaarheidsvragenlijst opgevolgd door een gesprek met een coach of bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk-werker (dus 1 vervolggesprek). De voorwaarden blijven verder ongewijzigd.
- Het maximale aantal DIB-uren dat per jaar kan worden opgebouwd wordt verhoogd van 80 naar 100 uur. De additionele vakantie-uren die werknemers – met geboortejaren 1961 en eerder – hebben op grond van artikel 12 van de CAO kunnen in het vervolg ook aan het DIB worden toegevoegd.
- Nouryon gaat haar werknemers een Employee Assistance Program aanbieden waarin werknemers gebruik kunnen maken van laagdrempelig, vroegtijdig en anoniem advies van een uitgebreid team specialisten en lifestyle programma's via app, website of telefoon (bijvoorbeeld een arts, coach, voedingsadvies, budgetcoach).

#### 4. **Sociaal Plan**

Om medewerkers ook de komende jaren zekerheid te kunnen bieden in geval van reorganisaties, komt er een nieuw Sociaal Plan met een looptijd van 2 jaar. Als beëindigingsvergoeding krijgen medewerkers het dubbele van de voor hen geldende transitievergoeding. Waarbij er voor deze vergoeding een minimum wordt aangehouden van 3 (basis)maandsalarissen, de maximale vergoeding is (i) EUR 200.000 bruto of 2 basisjaarsalarissen (indien dat hoger is) en/of (ii) het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW leeftijd (waarbij rekening wordt gehouden met de ww-uitkering).

Minimaal één maand voorafgaand aan de datum van boventalligheid krijgen werknemers een formele aanzegging. Vanaf dat moment is het Sociaal Plan van toepassing. De Van-Werk-Naar-Werk-periode gaat in op het moment van boventalligheid en is voor iedereen drie maanden. Er komt een mogelijkheid van een opt-out regeling, waarbij de werknemer na de formele aanzegging kan aangeven dat hij of zij uit dienst gaat per de datum van boventalligheid en dus geen gebruik maakt van de Van-Werk-Naar-Werk-periode. In dat geval krijgt de werknemer 75% van het basissalaris over de Van-Werk-Naar-Werk-periode als bedrag ineens uitbetaald. Bij gebruikmaking van de opt-out ligt de uitdiensttreding vast en zal Nouryon geen passende alternatieve functie meer aanbieden.

Bij het aanbieden van een passende functie zal Nouryon in het vervolg niet naar een verschil van maximaal 2 functieniveaus kijken, maar slechts 1 functieniveau. In beginsel zal een maximale reistijd van 1,5 uur enkele reis worden gehanteerd, tenzij een medewerker nu ook al gewend is aan een langere reistijd. In dat geval wordt ervan uitgegaan dat die langere reistijd ook in een nieuwe baan niet tot problemen leidt.

In aanvulling nemen we op dat Nouryon voor zes maanden een outplacementtraject aanbiedt bij een door Nouryon geselecteerde organisatie. Als alternatief kunnen werknemers ook tot een maximum budget van EUR 3500 (incl. btw) een training of opleiding volgen bij gecertificeerde aanbieders.

In het huidige Sociaal Plan bestaat al de mogelijkheid juridisch advies in te winnen voor een maximaal bedrag van EUR 750. Daaraan wordt toegevoegd dat dit bedrag in plaats daarvan ook ingezet mag worden voor financieel advies.

Tenslotte wordt aan het Sociaal Plan toegevoegd dat als een werknemer niet bereid is een vaststellingsovereenkomst op grond van het Sociaal Plan te ondertekenen en Nouryon daarom een ontslaanvraag moet indienen bij het UWV. En deze procedure tot gevolg heeft dat de arbeidsovereenkomst op een latere datum eindigt dan in de oorspronkelijke vaststellingsovereenkomst is vastgesteld, worden de extra bruto maandinkomens inclusief de bruto werkgeverslasten (waaronder o.a. de pensioenpremie en de vakantietoeslag) over de maanden die iemand daardoor langer in dienst is, in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.

## 5. Loondoorbetaling tijdens ziekte

De loondoorbetaling tijdens ziekte zal er gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid als volgt uitzien:

- Maand 1 t/m 6 – 100%
- Maand 7 t/m 12 – 90%
- Maand 13 t/m 24 – 80%

Indien een werknemer actief en volledig meewerkt aan zijn of haar re-integratie zal het loon alsnog tot 100% worden aangevuld. Onder een actieve re-integratie wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk hervatten van het werk al dan niet op therapeutische basis en, indien de re-integratie dit vraagt, het volgen van om- en bijscholing. De schriftelijke gespreksverslagen, die door de bedrijfsarts worden opgemaakt, vormen het uitgangspunt waarop geoordeeld wordt of er sprake is van een actieve re-integratie.

In het geval de medewerker door de aard van de ziekte niet in staat is om enige vorm van arbeid te verrichten or andere re-integratieactiviteiten te ondernemen (als gevolg van bijvoorbeeld een zwaar ongeval, ernstige ziekte etc.) vindt ook een aanvulling tot 100% plaats. Dit oordeel ligt bij de bedrijfsarts.

## 6. Inkomen na 2 jaar ziekte

De inkomensaanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering na 2 jaar zal worden gewijzigd in een verzekerde regeling. Onderdeel hiervan is het arbeidsongeschiktheidspensioen dat nu door Pensioenfonds APF wordt uitgevoerd. In het verzekeringsmodel wordt een belangrijk hiaat in de huidige loonaanvullingsregeling toegevoegd, namelijk een vervolgutkering voor werknemers die tussen de 35-80% arbeidsongeschikt zijn en niet hun volledige restverdien capaciteit (kunnen) benutten. Een belangrijk andere positieve wijziging is een indexering die gelijk oploopt met die van de UWV uitkeringen. De “inkomensgarantie” in de huidige regeling wordt niet geïndexeerd.

## 7. Pensioen

Een pensioenwerkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgever en werknemers, houdt zich bezig met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioenen). Uitgangspunten zijn een gelijkblijvende premie, budgetneutraliteit voor de werkgever, en een gelijkwaardige pensioenuitkomst. Zodra de contouren van de nieuwe pensioenregeling door de werkgroep zijn uitgewerkt op basis van berekeningen,

zullen werknemers daarover worden geïnformeerd (met het logo *Wijzer naar je Pensioen*) en leden van de vakorganisaties hierover worden geraadpleegd. Voor zover er wijzigingen van de pensioenregeling ingaan voor 31 december 2025 zal de CAO-tekst daar op dat moment op worden aangepast.

## **8. Woon-werkvergoeding**

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt structureel met 12,5% verhoogd. De nadere uitwerking hiervan zal worden besproken met de Centrale Ondernemingsraad.

## **9. Tijd-voor-tijd**

Werknemers die ervoor kiezen hun extra gewerkte uren niet te laten uitbetalen, hebben 6 maanden de tijd om deze tijd-voor-tijd uren op te nemen. Indien de werknemer deze uren niet binnen de periode van 6 maanden heeft opgenomen worden ze alsnog uitbetaald.

## **10. Sociaal-budget**

Nouryon stelt per medewerker in Nederland een budget van EUR 50 ter beschikking voor sociale activiteiten van te kunnen organiseren / iets te kunnen doen bij belangrijke gebeurtenissen. Dit budget zal deels landelijk en deels per locatie ter beschikking worden gesteld.

## **11. Samenvoegen Nouryon Chemicals CAO en Nouryon Hoger Personeel CAO**

In het vervolg zullen de bestaande 2 CAO's worden samengevoegd tot 1 CAO. Inhoudelijk verschillen blijven bestaan.

## **12. Overig**

Naast bovengenoemde wijzigingen hebben wij gedurende de onderhandelingen overeenstemming bereikt over de volgende wijzigingen van de CAO.

- De leeftijdsgrens in artikel 8.4 (geen salarisachteruitgang bij plaatsing in een lager ingedeelde functie) wordt verhoogd van 56 naar 58 jaar. Dit geldt echter alleen voor medewerkers die ten minste 5 jaar werkzaam zijn op dat functieniveau en niet op eigen verzoek of als gevolg van een disciplinaire maatregel in een lager ingedeelde functie worden geplaatst. De werknemers die momenteel onder deze regeling vallen en de leeftijd van 58 jaar nog niet hebben bereikt, behouden deze regeling.
- Indeling in een lagere salarisgroep kan voor een maximale periode van één jaar, waarbij er na uiterlijk zes maanden een evaluatiemoment zal worden ingepland. Indien de werknemer op dat moment volledig aan de functievereisten voldoet zal de werknemer op dat moment al in de hogere salarisgroep worden geplaatst.
- Nouryon betaalt gedurende de looptijd van de cao op basis van de AUVN-norm (in 2023: EUR 22,71) een vakbondsbijdrage per jaar voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen aan de vakorganisaties. Nouryon is geen partij bij de verdeling van de totale som van de vakbondsbijdrage. De vakbonden verstrekken Nouryon tijdig de details omtrent uitbetaling van de vakbondsbijdrage.
- Aan de CAO zal worden toegevoegd dat als iemand kan aantonen dat hij of zij vervroegd met pensioen gaat (door middel van bijvoorbeeld een bevestiging van het pensioenfonds over het eerder laten ingaan van pensioen), recht heeft op een pro-rata eindejaarsuitkering of STI-uitkering over de maanden dat

de werknemer nog in dienst was. Het is in dit geval aan de werknemer dit voor het einde van zijn of haar dienstverband bij Nouryon kenbaar te maken.

Daarnaast hebben we nog over een aantal tekstuele wijzigingen van de CAO gesproken (zoals een foutief percentage of het verwijderen van de overgangsregeling vakantietoeslag die verlopen is). Deze zijn niet in dit overzicht opgenomen.