

## Looptijd

Wij stellen voor afspraken te maken voor de periode van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026 (12 maanden).

## Structurele loonsverhoging en belonen

Wij stellen voor loonschalen en betaalde salarissen per 1 juli 2025 structureel te verhogen met 8,01%. Hiermee richten wij ons niet alleen op behoud maar ook op het verbeteren van koopkracht en baseren we ons op de gegevens in de Macro Economische Verkenningen (MEV) van het CPB en de gerealiseerde structurele loonsverhoging bij Sabic Limburg in de afgelopen 5 jaar.

### HAY grade 14-16 (werkings sfeer)

De discussie rondom salarisverhoging schaal 14-16 blijft een heikel punt voor die groep.

- Het risico op “pay compression” blijft (iemand in schaal 13 groeit sneller dan iemand in schaal 14)
- De structurele loonsverhoging zou minimaal en ongeclausuleerd geldig moeten zijn (niet enkel voor medewerkers onder midpoint en met minimaal een strong beoordeling).
- Het personeel vraagt helderheid - dus niet enkel beperken tot een OR-commissie en/of delen met de relevante vakbondsbestuurders.

## Thuiswerkvergoeding en inrichting homeoffice

- Wij stellen voor dat Sabic Limburg maximaal gebruik maakt van **de fiscaal vrijgestelde vergoedingen** (fiscaal maximum) als dagvergoeding.
- Vergoeding inrichting thuiswerkplek
- Tot de zorgplicht van de werkgever behoort een ARBOCHECK van de Thuiswerkplek. Graag horen wij van Sabic Limburg hoe het daarmee gesteld is.

## Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor dat Sabic Limburg maximaal gebruik maakt van **de fiscaal vrijgestelde vergoedingen** (fiscaal maximum).

## Duurzame Inzetbaarheid

Hoe krijgen we de bezetting op een gezonde manier richting hun pensioenleeftijd:

- TOR is een mooie maatregel, we zien echter dat de uitvoering te wensen overlaat. De afspraak die gemaakt is tussen SABIC en vakbonden is dat het werkpakket aangepast zou worden, maar in de praktijk zien we dat TOR feitelijk de werkdruk van de medewerker en collega's verhoogd (hetzelfde of meer werk in minder uren)
- Actualiseren van RVU (Bedrijfs-AOW) aan de nieuwe wettelijke mogelijkheden.

## Werkdruk

Vanuit de bezetting horen wij zorgen omtrent de werkdruk:

- Steeds meer druk op “headcount”, terwijl het werk niet minder wordt (integendeel)
- “Headcount” vs FTE – parttime werken is een recht in Nederland
- SABIC motiveert de verlaging van de bezetting door inzetten van digitalisation en robotics, maar volgens de bezetting gaat dit te langzaam en brengt niet de geplande werkverlichting.
- In de fabrieksomgeving worden momenteel veel jonge collega's opgeleid door ervaren collega's. De druk op de ervaren, veelal oudere, bezetting is enorm. Hun plichtsbesef is enorm, maar de zorgen zijn er:
  - o Krijgen zij de jongere collega's tijdig opgeleid?
  - o Krijgen de jongeren voldoende tijd om hun ervaring op te doen?
  - o Houden de oudere medewerkers het vol om de opleiding/mentorschap naast hun eigen werkzaamheden te doen?
  - o Veiligheid gaat boven alles; maar hoelang blijft het goed gaan?

Kunnen we samen afspraken maken hoe we de mensen na elke dienst weer gezond (mentaal en fysiek) naar huis kunnen laten gaan?

### **Tijdssparen**

Handhaven van de mogelijkheid om de tijdssparen (excl. rekening courant) op te blijven bouwen tot 16:00 uur.

### **MDIEU**

MDIEU: Voor **individuele bedrijven** is het aanvragen van subsidie sinds 2023 mogelijk (was daarvoor uitsluitend sectoren).

Er gelden twee normen:

Norm 1. Van het totaal aangevraagd subsidiebedrag mag 75% besteed worden aan RVU (en daarmee moet minimaal 25% aan DI besteed worden).

Norm 2. Binnen de DI-activiteiten kan maximaal 50% van de kosten gesubsidieerd worden. En van de RVU maximaal 25%.

Stel:

- De prognose van RVU-deelname is 100 personen á € 70.000,-- p.p. is € 7.000.000,--  
Daarvan komt dus 25% voor subsidie in aanmerking € 1.750.000,--  
Onder Norm 1. Mag de € 1.750.000,-- 75% zijn, dan moet 25% besteed worden aan DI.

1/3 van € 1.750.000,-- is € 583.000,-- .

Daarmee zal € 1.200.000,-- aan DI besteed moeten worden: Immers de € 583.000,-- is maximaal 50% van de kosten.

Kortom:

- € 7.000.000,-- aan RVU en
- € 1.200.000,-- aan Duurzame Inzetbaarheid
- € 8.200.000,-- totaal
- Subsidie is dan in totaal € 2.300.000,-- . Dat is 28% van de kosten.

### **Banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt**

Wij pleiten voor het maken van duurzame banenafspraken en horen graag hoe Sabic Limburg op dit punt scoort.

### **Bevrijdingsdag**

In vrijheid leven is voor ons vanzelfsprekend. Deze vrijheid koesteren we en vieren we op **5 mei**. Dat zou ook jaarlijks een vrije dag met behoud van salaris moeten zijn i.p.v. eenmaal in de 5 jaar. Bijgevoegd de brief van de STAR d.d. 5 maart 2021 en d.d. 11 februari 2025.

### **Stichting Persoonlijk en Betrokken**

De stichting *Persoonlijk & Betrokken* richt zich op mensen binnen de landsgrenzen die in financiële moeilijkheden zijn beland. Een donatie van € 1.500,-- zal zeer gewaardeerd worden.

### **Werkgeversbijdrage**

Wij stellen voor om de werkgeversbijdrage niet te continueren op eenzelfde manier maar op een manier die meer recht doet aan de inspanningen die De Unie levert.