CAO Eindbod met aanpassingen

*De aanpassingen zijn in **groen** aangegeven*

Looptijd	• 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027
Loonsverhoging	• Collectieve salarisverhoging van 1 % per 1 april 2026. • Collectieve salarisverhoging van 3 % per 1 juli 2027.
Eenmalige uitkering	• Eenmalige uitkering van 750 EUR bruto in januari 2027.

Resultaatafhankelijke beloning	• CAO-I:
	  ○ Eenmalige uitkering van 500 EUR bruto (at target) over het resultaat van 2026. Deze uitbetaling vindt plaats in maart 2027.
	  ○ Eenmalige uitkering van 750 EUR bruto (at target) over het resultaat van 2027. Deze uitbetaling vindt plaats in maart 2028.
	Voor beide uitkeringen worden de bestaande spelregels van de STI regeling (targets EBITDA, Net Debt en HSE) toegepast. Dit betekent dat bovengenoemde bedragen maximaal kunnen verdubbelen.
	
	• CAO-II:
	De STI uitkering wordt met ingang van 1 januari 2026 structureel met 2,5% verhoogd van 10% naar 12.5% voor de salarisgroepen MM1 t/m MM4 (salarisgroep 56 t/m 59)

Ploegentoeslag	• De ploegentoeslag wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd van 28,5% naar 30% voor 5 ploegen dienst. • **De ploegentoeslag voor 2 ploegen dienst wordt verhoogd van 11,25% naar 12,75%** • **De ploegentoeslag voor 3 ploegen dienst wordt verhoogd van 19% naar 20,5%** • De feestdagen toeslag voor de 5 ploegendienst blijft ongewijzigd.
Sprongtoeslag	• Artikel 9.8.2. zal worden gewijzigd in: “indien een werknemer op verzoek van de werkgever van dienst wijzigt, ontvangt de werknemer per verschoven dienst een sprongtoeslag van 3.42%.
Sociaal plan	• Het Sociaal plan wordt ongewijzigd voortgezet voor een looptijd van 2 jaar (1 januari 2026 t/m 31 december 2027). • Een aantal voorgestelde technische aanpassingen zoals aangedragen door de vakbonden worden verwerkt, exclusief verzoek #4 (“aftoppen WW”).
80-90-100 regeling	• De huidige 80-90-100 regeling wordt ongewijzigd verlengd voor CAO 1.
Bedrijfs-AOW (RVU)	• Bedrijfs-AOW (RVU) wordt verlengd voor functies die onder de definitie van zware beroepen vallen • Er is gezamenlijk met de vakorganisaties een **aangepaste** definitie voor Zware beroepen vastgesteld.

Aanvulling WIA uitkering	• Artikel 11.3 tot en met 11.5 van de CAO wordt volledig in lijn gebracht met het Pensioen transitieplan.

Uitsluiting combinatie RVU en 80-90-100 regeling	• Het is niet mogelijk om gelijktijdig of opeenvolgend gebruik te maken van zowel de RVU-regeling als de 80-90-100-regeling. Indien een werknemer kiest voor deelname aan de RVU-regeling, vervalt het recht op deelname aan de 80-90-100-regeling. Omgekeerd geldt hetzelfde: deelname aan de 80-90-100-regeling sluit deelname aan de RVU-regeling uit. • Deze uitsluiting wordt opgenomen in zowel het CAO artikel betreffende de RVU regeling als het artikel 80-90-100, zodat de wederzijdse exclusiviteit van toepassing duidelijk en bindend is.
Overwerk Deeltijd	• De overwerk regeling voor deeltijd medewerkers wordt in lijn gebracht met de Europese rechtspraak.
Werkgeversbijdrage vakbond	• De werkgeversbijdrage Vakbond zal worden aangepast naar de AWVN norm 2026.
12-uurs Dienst	• In de CAO zal de bepaling worden opgenomen dat voor de functies op de Boormast het mogelijk zal zijn om werkzaamheden in een 12-uurs dienstrooster te verrichten.
Volgorde opname vakantie-/verlofdagen	~~• In de CAO wordt vastgelegd dat bij het opnemen van vrije dagen verplicht de volgende volgorde wordt gehanteerd:~~ ~~1. Verlofdagen (indien van toepassing)~~ ~~2. Wettelijke vakantiedagen~~ ~~3. Bovenwettelijke vakantiedagen~~ ~~• Deze bepaling geldt voor de vakantie-/verlofdagen die toegekend worden op 1 januari 2026 en verder.~~ **Deze bepaling vervalt**

Werkgroepen	• Er zullen twee werkgroepen worden opgericht om de volgende onderwerpen met elkaar (vakorganisaties en Nobian) te verkennen:
	  ○ Persoonlijk keuze budget
	  ○ Modernisering consignatievergoedingen

Zware beroepen definitie tbv RVU	
A.) Volcontinue dienst (5 ploeg en 3 ploeg)	• Tenminste 15 jaar in de volcontinue dienst werkzaam zijn geweest bij Nobian en rechtsvoorgangers • Werkzaamheden in de volcontinue dienst zijn maximaal 7 jaar voor AOW datum geëindigd
B.) Structurele roostermatige consignatie die leidt tot fysieke oproepen (naar de site of kantoor) (geldt voor CAO 1 en CAO 2)	• Tenminste 15 jaar werkzaam zijn geweest in structurele roostermatige consignatie bij Nobian en rechtsvoorgangers • **Werkzaamheden structurele roostermatige consignatie zijn niet eerder dan de dag voor de 60ste verjaardag geëindigd**
C.) Boormast medewerkers	• Tenminste 15 jaar werkzaam zijn geweest op de boormast • Werkzaamheden boormast zijn maximaal 7 jaar voor AOW datum geëindigd
D.) Functies in de pekelwinning die fysieke technische werkzaamheden uitvoeren	• Tenminste 15 jaar werkzaam zijn geweest in een functie waarin fysieke technische werkzaamheden pekelwinning werden uitgevoerd bij Nobian en rechtsvoorgangers • Fysieke technische werkzaamheden pekelwinning zijn maximaal 7 jaar voor AOW datum geëindigd
E.) Functies on site die fysieke technische werkzaamheden uitvoeren	• Tenminste 15 jaar in werkzaam zijn geweest in een functie on site waarin fysieke technische werkzaamheden werden uitgevoerd bij Nobian en rechtsvoorgangers • Fysieke technische werkzaamheden on site zijn maximaal 7 jaar voor AOW datum geëindigd
	Voor een zware beroepen RVU komt eveneens in aanmerking de werknemer die meer dan 1 van bovengenoemde zware beroepen functies (A t/m E) geeft uitgeoefend mits de totale duur van deze werkzaamheden tenminste 15 jaar is en de laatste zware beroepen functie maximaal 7 jaar voor AOW ingangsdatum is geëindigd ***dan wel indien de laatste werkzaamheid structurele roostermatige consignatie betrof deze niet eerder is geëindigd dan op de dag voorafgaand aan de 60ste verjaardag.***