



versie 29-8-2023

Onderhandelingsresultaat

For English, scroll down

Op 29 augustus 2023 hebben DSM NL services BV en de vakorganisaties FNV, De Unie, Synergo VHP en CNV een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor dsm-firmenich in Nederland. Dit resultaat zal door de vakbonden worden voorgelegd aan hun leden. Uiterlijk 8 september 2023 zullen de vakbonden laten weten of de leden instemmen met dit CAO-resultaat. Op hoofdlijnen de punten van overeenstemming:

1. Looptijd:

De nieuwe 1-jaarige CAO geldt van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024.

2. Inkomen:

Vaste beloning

De loonschalen en daarmee de individuele salarissen worden per 1 oktober 2023 verhoogd met 7%, waarbij een minimale verhoging van € 5000,- bruto per jaar wordt aangehouden voor elke loonschaal.

De pensioenen, persoonlijke toeslagen/ bijbetalingen, transitie toeslagen en BHV vergoeding worden met 7% geïndexeerd.

Variabele beloning

De doelpercentages van de winstdelingsregeling en resultaatbeloning zullen als volgt worden verhoogd per 1-1-2024:

- C32 t/m C36 verhoging: 1% (van 3% naar 4%)
- C37 t/m C41 verhoging: 3% (van 5% naar 8%)
- C42 t/m C44 verhoging: 4% (van 12% naar 16%)

3. Pensioen

Het pensioenstelsel in Nederland gaat veranderen als gevolg van de nieuwe wet toekomstig pensioenen (WTP). Voor dsm-firmenich is het streven om per 1 januari 2026 over te gaan naar de nieuwe regeling. De huidige pensioenregeling zal blijven doorlopen tot de invoering van het nieuwe stelsel. De hoogte van de premie en de overige condities blijven hierbij gelijk. Omdat de markttrentes gestegen zijn gaan we ervan uit dat de pensioenopbouw omhoog zal gaan. In oktober verwachten we een bevestiging te krijgen van PDN.

4. Duurzaam reizen:

Dsm-firmenich wil duurzaam reizen stimuleren. Om hier inhoud aan te geven is een project duurzame mobiliteit van start gegaan. Onderdeel hiervan is de tegemoetkoming voor woon-werk verkeer.



Per 1 april 2024 wordt de vaste tegemoetkoming in reiskosten voor woon-werk omgezet in een flexibele vergoeding ('pay per use') die afhankelijk wordt van het type vervoer:

- Fossiele brandstof: 15 cent per kilometer
- Hybride: 17 cent per kilometer
- Elektrisch: 19 cent per kilometer
- Fiets/ lopen: 22 cent per kilometer
- Openbaar vervoer: vergoeding op basis van 1e klas

Voor medewerkers in ploegendienst geldt een kilometervergoeding van 22 cent ongeacht het type vervoer.

Ter compensatie voor het feit dat de verhoging van de tegemoetkoming voor woon-werkverkeer pas ingevoerd kan worden per 1 april 2024 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van €200,- netto (naar rato) in januari 2024. In het geval de invoering van het nieuwe beleid vertraging oploopt waardoor de verhoging van de reiskostenvergoeding later plaatsvindt dan 1 april, zal een compensatie van €30,- netto (naar rato) worden uitbetaald voor elke maand vertraging.

5. Stagevergoeding:

Per 1 oktober 2023 gaat er een stagevergoeding van €500,- bruto per maand gelden voor alle opleidingsniveaus.

6. Gelijke beloning:

Gelijke beloning wordt een steeds belangrijker thema binnen de maatschappij. Dit jaar is de Europese richtlijn tot loontransparantie (gelijke beloning) aangenomen. Dsm-firmenich ondersteunt de principes van gelijke beloning en heeft haar commitment vastgelegd in het fair remuneration statement. Uitgangspunt hierbij is gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk. De afspraken die in het verleden zijn toegepast met betrekking tot het toekennen van transitietoeslagen zijn steeds moeilijker te rechtvaardigen tegen deze achtergrond. Op initiatief van dsm-firmenich start een gezamenlijke werkgroep die zich zal richten op maatregelen om de beloningsgelijkheid te verbeteren.

7. Betaald ouderschapsverlof:

Per 2 augustus 2022 bestaat een wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof gedurende negen weken tijdens het 1e levensjaar van het kind. De wettelijke uitkering bedraagt 70% van het door UWV bepaalde maximale dagloon. dsm-firmenich vult vanaf 1 januari 2024 de betaalde ouderschapsuitkering aan tot 70% van het inkomen van de medewerker. De opbouw van de overige arbeidsvoorwaarden, zoals opbouw van verlof, pensioen, MyChoice, lopen gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof volledig door.

8. Goede doelen/ Werkgelegenheidsprojecten:

In voorgaande cao's stelde dsm-firmenich financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg ter grootte van 0,04% van de loonsom. Gezamenlijk met de vakbonden wordt er een werkgroep gestart om een nieuwe invulling te geven aan een 'social impact' programma, passend bij het huidige dsm-firmenich. De financiële middelen ter grootte van 0,04% van de loonsom blijven hiervoor beschikbaar.

9. Internationale solidariteit

Dsm-firmenich stelt €20.000,- euro beschikbaar voor (internationale) vakbondsprojecten; verdeelsleutel: FNV: €11.000,-, CNV: € 7500,-, Unie: € 1500,-



10. Eindejaarsgeschenk

In december 2023 verstrekt dsm-firmenich aan alle medewerkers een eindejaarsgeschenk met een waarde van 50 euro.

dsm-firmenich

FNV

Synergo VHP

De Unie

CNV

English

version 29-8-2023

Negotiation result

On August 29, 2023, DSM NL services BV and the unions FNV, De Unie, Synergo VHP and CNV reached a negotiation result on a new collective labor agreement for dsm-firmenich in the Netherlands. This result will be presented by the unions to their members. By September 8, 2023, the unions will let it be known whether the members agree with this CLA result. In outline the points of agreement:

1. Duration:

The new 1-year CLA will apply from October 1, 2023 to September 30, 2024.

2. Income:

Fixed remuneration

The pay scales and thus individual salaries will be increased by 7% as of October 1, 2023, with a minimum increase of €5,000 gross per year for each pay scale. Pensions, personal allowances/additional payments, transition allowances and BHV compensation will be indexed by 7%.

Variable remuneration

The target percentages of the profit-sharing scheme and result remuneration will be increased as follows as of 1-1-2024:

- C32 to C36 increase: 1% (from 3% to 4%)
- C37 to C41 increase: 3% (from 5% to 8%)
- C42 through C44 increase: 4% (from 12% to 16%)

3. Pension

The pension system in the Netherlands will change because of the new law on future pensions (WTP). For dsm-firmenich, the aim is to move to the new scheme by January 1, 2026. The current pension plan will continue until the introduction of the new system. The premium and other conditions will remain the same. Because market interest rates have risen, we assume that pension accrual will go up. We expect to receive confirmation from PDN in October.

4. Sustainable travel:

Dsm-firmenich wants to encourage sustainable travel. To give substance to this, a sustainable mobility project has been launched. Part of this is the allowance for commuting. As of April 1, 2024, the fixed allowance for commuting expenses will be converted into a flexible allowance ("pay per use") that will depend on the type of transportation:



- Fossil fuel: 15 cents per kilometer
- Hybrid: 17 cents per kilometer
- Electric: 19 cents per kilometer
- Bicycle/ walking: 22 cents per kilometer
- Public transport: reimbursement based on 1st class

For shift workers, a mileage allowance of 22 cents applies regardless of the type of transportation.

To compensate for the fact that the increase in the commuting allowance cannot be introduced until April 1, 2024, a one-time payment of €200 net (pro rata) will be made in January 2024. If the implementation of the new policy is delayed so that the increase in the commuting allowance occurs later than April 1, compensation of €30 net (pro rata) will be paid for each month of delay.

5. Internship compensation:

Effective October 1, 2023, an internship allowance of €500 gross per month will apply to all levels of education.

6. Equal pay:

Equal pay is becoming an increasingly important issue within society. This year the European directive on wage transparency (equal pay) was adopted. dsm-firmenich supports the principles of equal pay and has recorded its commitment in the fair remuneration statement. The starting point here is equal pay for equal or equivalent work. The agreements applied in the past regarding the granting of transition bonuses are increasingly difficult to justify against this background. On the initiative of dsm-firmenich, a joint working group is starting that will focus on measures to improve pay equity.

7. Paid parental leave:

As of August 2, 2022, there is a legal right to paid parental leave for nine weeks during the child's first year of life. The statutory benefit is 70% of the maximum daily wage determined by UWV. dsm-firmenich will supplement the paid parental benefit up to 70% of the employee's income as of January 1, 2024. The accrual of other benefits, such as accrual of leave, pension, MyChoice, shall continue in full during the period of paid parental leave.

8. Charities/Employment projects:

In previous collective labor agreements, dsm-firmenich provided financial resources for employment projects in Limburg in the amount of 0.04% of the wage bill. Together with the trade unions, a working group will be set up to redefine a "social impact" program, in line with the current dsm-firmenich. Financial resources amounting to 0.04% of the wage bill will remain available for this purpose.

9. International solidarity

Dsm-firmenich reserves €20,000 for (international) trade union projects; distribution key: FNV: €11,000, CNV: €7500, De Unie: €1500.

10. End-of-year gift

In December 2023, dsm-firmenich will provide all employees with an end-of-year gift worth €50.

dsm-firmenich
FNV
Synergo VHP
De Unie
CNV