

Deel A – II : Obligatoire bepalingen (I : Normatieve bepalingen)

van de **Collectieve Arbeidsovereenkomsten**
afgesloten voor Nouryon bedrijven in Nederland

(versie juli 2018)

Deel A maakt deel uit van alle van de hieronder genoemde CAO's:

- CAO-I Nouryon Nederland
- CAO Nouryon Chemicals
- CAO Hoger Personeel Nouryon Nederland

INHOUDSOPGAVE (Deel A : II Obligatoire bepalingen)

Artikel 1	Algemene verplichtingen van partijen	3
Artikel 2	Beloning van inleenkrachten	5
Artikel 3	Duurzame inzetbaarheid	5
Artikel 4	Sociaal Beleid	7
Artikel 5	Obligatoire bepalingen met betrekking tot Pensioen	8
Artikel 6	Werkgelegenheidsbeleid	8
Artikel 7	Regeling voor Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	
Artikel 8	Overige obligatoire bepalingen	12

Artikel 1 Algemene verplichtingen van partijen

1.1. Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

1.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

1.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt uitgereikt.

1.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

1.5. Ontwikkeling Sociaal Beleid

Partijen hebben zich bereid verklaard Sociaal Beleid voor de toekomst in voortdurende -de gebruikelijke looptijden van CAO's overschrijdende- samenwerking te ontwikkelen.

Deze bereidverklaring is nader uitgewerkt in artikel 3.

1.6. Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is tussen partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is in artikel 6 opgenomen.

1.7. Vakbondswerk

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Vakbonden worden in de gelegenheid gesteld hun leden te raadplegen op site in het kader van regulier cao-overleg. Vakbonden krijgen een plek toegewezen op site waar zij hun mededelingen kunnen ophangen (mits de inhoud van een dergelijke mededeling past binnen het reguliere cao-overleg).

Artikel 2 Beloning van inleenkrachten

Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de onderhavige CAO, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidstijd van 33,6 uur per week voor medewerkers in volcontinuïdient ofwel 40 uur per week voor overige medewerkers. Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de CAO voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige CAO aangegeven percentage. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige CAO. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de onderhavige CAO van toepassing is.

Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de Nouryon salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 3 Duurzame inzetbaarheid

Nouryon zal in Delfzijl een proef met een alternatief rooster uitvoeren (vermindering werken in de nacht). Gedurende de proef zal dit geen financiële consequenties hebben voor de deelnemers. De resultaten en consequenties van de proef worden door sociale partners besproken en vastgesteld.

De aanpassingen van de leeftijd van 55 naar 57 jaar in de artikelen 3.2 (werktijden) en 3.4 (consignatie) zijn afgesproken onder de voorwaarde dat de periode tot 1 juli 2018 (3 jaar) wordt gebruikt om waar aan de orde maatregelen te treffen, waardoor de mate waarin een beroep moet worden gedaan op uren buiten de normale werktijden ten gevolge van consignatie genormaliseerd wordt. Criteria voor hetgeen onder genormaliseerd moet worden verstaan zullen in gezamenlijk overleg worden vastgesteld.

De voortgang hierin zal periodiek door partijen worden besproken. In het tweede kwartaal van 2018 zal een eindevaluatie plaatsvinden. Als onverhoopt blijkt dat niet aan de voorwaarde is voldaan, d.w.z. dat de hoeveelheid werktijd buiten de normale werktijden ten gevolge van consignatie niet is genormaliseerd, dan wordt de leeftijd in de artikelen 3.2 en 3.4 weer teruggebracht naar 55 jaar. In dat geval zal de CAO afspraak met betrekking tot het DIB en alles wat daarmee samenhangt eveneens komen te vervallen. Partijen streven ernaar om op termijn alle leeftijd gerelateerde ontziebepalingen uit de CAO te verwijderen en deze te vervangen door een algemene ontziebepaling.

De werknemer die in volcontinuïdient werkzaam is, kan per vakantiejaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 vakantieuren kopen, ongeacht het tegoed aan vakantieuren en deze inzetten in het DIB, zonder verjaringstermijn.

Nouryon ziet de noodzaak duurzame inzetbaarheid verder te verbeteren en zal daarom inzetten op de volgende (nieuwe) initiatieven.

- *Werken naar vermogen (Beweeg je mee?)*
Nouryon, zal in overleg met de vakorganisaties een pilot opzetten in het kader van het “Beweeg je mee?” initiatief van FNV, CNV en de AWWN. In deze pilot zal Nouryon met ondersteuning van het AWWN het ‘werkvermogen’ van de werknemers in kaart brengen en vervolgens waar mogelijk verbeteren. Iedere werknemer kan – op vrijwillige basis – deelnemen aan deze pilot. Voor de productie en maintenance afdelingen bij Industrial Salt in Hengelo zal ook een groepsanalyse worden uitgevoerd.

Als eerste stap zullen de werknemers gevraagd worden mee te werken aan een individueel onderzoek waarmee de werknemer inzage krijgt in zijn/haar werkvermogen. De werknemer en de organisatie zullen vervolgens een advies ontvangen over hoe het werkvermogen kan worden verbeterd. Waar nodig zal de werknemer hier ook in worden ondersteund en zal naar een maatwerkoplossing worden gezocht, waar nodig/zinvol in samenspraak met een coach, de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk. In dat kader zal minimaal over de volgende maatwerkoplossingen worden gesproken:

- flexibel inroosteren (bijvoorbeeld geen nachtdiensten);
- deeltijdwerk; en
- 80-90-100 regeling (alleen voor cao 1).

Een werknemer kan uiteraard te allen tijde ook zelf een verzoek doen bij HR of lijnmanagement om in gesprek te gaan over een maatwerkoplossing.

Voor de pilot zal 12 maanden worden uitgetrokken waarna de resultaten binnen 6 maanden worden geëvalueerd en geëffectueerd. Indien de omvang van de instroom in de 80-90-100 regeling daar aanleiding toe geeft (te hoog is), zullen partijen ook tussentijds de 80-90-100 regeling evalueren en waar nodig aanpassen.

80-90-100 regeling voor cao 1 (salarisgroepen A tot en met K en 11 tot en met 18)
Als onderdeel van de pilot zal ook een 80-90-100 regeling open worden gesteld. Een 80-90-100 regeling houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie- en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 100% pensioen opbouwt. Een werknemer komt in aanmerking voor een 80-90-100 regeling onder de volgende voorwaarden.

Uit de analyse van het werkvermogen en het vervollgesprek met HR, een externe coach, bedrijfsmaatschappelijk werk of de bedrijfsarts blijkt dat de 80-90-100 regeling aantoonbaar bijdraagt aan de verbetering of het behoud van het werkvermogen van de werknemer.

Alleen werknemers uit cao 1 komen in aanmerking voor de 80-90-100 regeling.

Een werknemer kan maximaal 60 maanden gebruik maken van de 80-90-100 regeling voorafgaand aan einde dienstverband.

Wegens fiscale redenen kan een 80-90-100 regeling alleen aan werknemers van 58 jaar of ouder worden aangeboden.

Deze regeling kan niet in combinatie met een andere ontzie-maatregel worden ingezet (bijv. (langdurig) zorgverlof).

Gebruikmaking van een 80-90-100 regeling mag zich niet tegen een aan te tonen bedrijfsbelang verzetten (bijv. het rooster van de werknemer moet een 80-90-100 regeling toestaan; problemen met bezetting bijv. door een te groot aantal werknemers in een ploeg / plant/ site die deelnemen aan de regeling).

Een werknemer kan enkel gebruikmaken van de 80-90-100 regeling indien zijn openstaande vakantie- en verlofsaldo minder bedraagt dan zijn/haar maximale opbouw gedurende een kalenderjaar.

Indien een werknemer gebruik maakt van de 80-90-100 regeling voorafgaand aan uitdiensttreding, dan zal bij uitdiensttreding het openstaande saldo aan vakantie- en verlofdagen niet worden uitbetaald. Gedurende de 80-90-100 regeling kan de werknemer geen verlofdagen verkopen.

Artikel 4 Regeling Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA (PAWW)

Nouryon heeft in de cao 2017-2018 met de vakbonden afgesproken om zich gedurende 5 jaar aan te sluiten bij de PAWW. Deze regeling is – voor medewerkers vallend onder de CAO – per 1 juli 2018 in werking getreden.

Kosten

De PAWW wordt gefinancierd door de werknemers. Elke werknemer die onder de deelnemende CAO valt betaalt maandelijks een premie. Voor 2018 bedraagt deze premie 0,2% van het totale bruto inkomen gemaximeerd tot het maximum dagloon, voor 2019 zal dit 0,3% zijn. Jaarlijks wordt de hoogte van de premie vastgesteld door de Stichting PAWW (met een maximum van 0,75%).

Uitvoering

Werknemers die een WW- of een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen, kunnen zich na het eindigen van deze uitkering melden bij de Stichting PAWW (www.spaww.nl). De Stichting PAWW beoordeelt vervolgens of de werknemer in aanmerking komt voor een aanvullende uitkering. Let op: werknemers moeten – na afloop van een eventuele WW- of loongerelateerde WGA-uitkering – zichzelf melden bij de Stichting PAWW om in aanmerking te komen van de aanvulling. Werknemers worden niet benaderd door Nouryon of door de Stichting PAWW.

Artikel 5 Obligatoire bepalingen met betrekking tot Pensioen

CAO-partijen hebben bij het CAO-akkoord 2018-2020 de volgende afspraak gemaakt rond de pensioenregeling:

Nouryon en de vakbonden erkennen dat het achterwege blijven van de indexatie van de pensioenaanspraken voor de (ex-)werknemers van Nouryon een probleem vormt. Vakbonden en Nouryon zullen een gezamenlijke werkgroep oprichten – voor de duur van drie maanden, direct na een definitief cao-akkoord – waarin de voorliggende problematiek wordt geanalyseerd en de toekomst van het pensioen en de pensioenregeling voor de werknemers wordt besproken. De werkgroep hanteert daarbij als uitgangspunt dat een mogelijke oplossingsrichting geen risico mag opleveren voor het (C)DC karakter van de pensioenregeling en moet passen binnen de fiscale grenzen.

De werkgroep zal maandelijks over de voortgang rapporteren aan de sociale partners. Werknemers zullen regelmatig over de scope, de doelstelling, de voortgang en het resultaat worden geïnformeerd.

De uitkomsten en het advies van de werkgroep zullen vervolgens aan sociale partners worden voorgelegd. Eventuele aangedragen oplossingsrichtingen zullen vervolgens aan de reguliere cao-onderhandelingstafel worden besproken, waarbij deze onder andere zullen worden beoordeeld op financiële haalbaarheid.

Partijen zullen ieder de eigen kosten dragen voor de vertegenwoordigers / deskundigen in de werkgroep. Indien de werkgroep gezamenlijk besluit een externe deskundige in te schakelen, dan zullen de kosten daarvoor door Nouryon worden gedragen.

Goedkeuring

Alle afspraken in deze overeenkomst en nog nader te maken afspraken zijn gemaakt onder voorbehoud van goedkeuring van toezichthouders, Belastingdienst, Stichting Pensioenfonds APF en toetsing aan de IFRS standaard voor CDC regelingen. Indien er op enig punt geen goedkeuring wordt verleend dan wel afwijking van de betreffende IFRS standaard wordt vastgesteld, zullen partijen opnieuw overleggen over het betreffende onderwerp.

Artikel 6 Werkgelegenheidsbeleid

Nouryon Chemicals B.V., alsmede de tot haar behorende concernonderdelen, enerzijds,

- onderkennende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap;
- onderkennende dat de factor arbeid voor de continuïteit van de onderneming van groot belang is en dat investeringen in ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers niet alleen de werkzekerheid van medewerkers versterkt maar tevens de kracht en potentie van de onderneming vergroot,

- overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden;
- erkennende voorts, dat Nouryon Nederland, in goed overleg met de vakverenigingen, reeds belangrijke inkrimpingen ten uitvoer heeft gelegd zonder daarbij in betekende mate tot gedwongen ontslag over te gaan.

Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

6.1. Periodiek overleg

De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:

6.1.1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.

Hier wordt onder verstaan:

- o overzicht van het personeelsbudget,
- o aanwezig personeelsbestand,
- o de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
- o bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
- o ingeleende arbeidskrachten,
- o overwerk,
- o gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

6.1.2. De gang van zaken in de concernonderdelen.

6.1.3 De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van 6.1.1. en 6.1.2. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

6.2. Organisatiebureau

- ##### **6.2.1. Indien de werkgever: (i) heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten EUR 11.350,- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken, en (ii) tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu-hygiënische aspecten**

ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur, zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

6.3. Reorganisatie

6.3.1. Indien Nouryon voornemens is te reorganiseren en die reorganisatie naar verwachting omvangrijke gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in Nederland, dan zal Nouryon de vakbonden daarover tijdig informeren. Indien de vakbonden in dit kader met de leden willen spreken, dan zal Nouryon hiervoor een ruimte beschikbaar stellen en ervoor zorgen dat de uitnodiging van de vakbonden bekend wordt op de betrokken afdelingen.

6.3.2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen Nouryon Nederland. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan totdat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt en niet nadat – indien en voor zover een gesprek wordt aangevraagd door de vakverenigingen – een (nieuw) gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

6.3.3. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 6.3.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

6.4. Werkzekerheid en werkgelegenheid

Nouryon wil als internationale onderneming ook in Nederland werkgelegenheid blijven bieden. Een gezonde financiële situatie en een goede aansluiting van het arbeidspotentieel zijn daarbij belangrijk.

Nouryon zal zich inspannen om de werkzekerheid van werknemers te vergroten door te investeren in opleidingen, loopbaanmogelijkheden en ontwikkeling van competenties en vaardigheden. Nouryon zal voortdurend aandacht geven aan de inzetbaarheid van de werknemers en de kansen op de arbeidsmarkt.

Nouryon zal zich ook inspannen om de werkgelegenheid van mensen met een achterstandspositie te bevorderen en zal zich in het bijzonder richten op jongeren die een minder goede startkwalificatie hebben voor de arbeidsmarkt. Daartoe zullen op lokaal niveau afspraken worden gemaakt over het creëren van nieuwe stageplaatsen en scholings- en werkervaringsplaatsen. Daarbij zal zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ondersteunende maatregelen.

Ter bevordering van loopbaanmogelijkheden van medewerkers zal Nouryon de interne vacatures van alle locaties in Nederland via de vacaturebank publiceren.

6.5. Ingeleende arbeidskrachten

- 6.5.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, ofwel in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.
- 6.5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Nouryon moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

Periodiek zal kritisch worden gekeken naar de toepassing van dit artikel op de verschillende locaties. De analyse zal in het periodiek overleg met de werknemersorganisaties worden besproken. Het resultaat en de conclusies zullen met de werknemersorganisaties worden gedeeld.

- 6.5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
- 6.5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 6.5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten,
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
- 6.5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

6.6. Ondernemingsraad

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

6.7. Concernonderdeel

Onder concernonderdeel wordt in dit protocol verstaan: iedere Nouryon werkgever in Nederland. Onder “werkgever” wordt verstaan: werkgever in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 Overige obligatoire bepalingen

7.1 Functiewaardering

Voor het hoger personeel wordt de functiewaarderingsmethode “Job Family Modeling” van Korn Ferry gebruikt. Een eventuele lagere salarisindeling als gevolg van de overgang van de voorheen gebruikte ORBA methode, heeft voor medewerkers geen nadelige effecten gehad voor zover medewerkers in kwestie dezelfde functie bleven uitoefenen.

7.2 Redactiecommissie

Nouryon en de vakbonden zullen in een gezamenlijke redactiecommissie de totale tekst van de cao reviewen.

7.3 Vakbondsbijdrage

Nouryon betaalt gedurende de looptijd van de cao op basis van de AWVN-norm (in 2018 € 20,63) 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.