



# Onderhandelingsresultaat

## CAO Unilever Nederland

### met looptijd van 1 mei 2010 tot 1 mei 2012

Overeengekomen tussen Unilever, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en de Unie

Op 4 Februari 2011

#### 1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 24 maanden van 1 mei 2010 tot 1 mei 2012.

#### 2. Loon

Er is een structurele loonsverhoging overeengekomen van 1.25% per 1 mei 2010 en 1.75% per 1 mei 2011.

Voorts zijn partijen een éénmalige uitkering van 0.25% overeengekomen over het jaarinkomen, gebaseerd op 12 keer het maandinkomen over januari 2011 inclusief vaste toeslagen, exclusief RAB, inclusief vakantiegeld. Deze uitkering wordt toegekend aan werknemers die vanaf 1 mei 2010 tot en met 31 januari 2011 een arbeidsovereenkomst met werkgever hebben gehad. Werknemers die in 2010, of in januari 2011, het bedrijf hebben verlaten of zijn ingestroomd ontvangen deze uitkering naar rato (0,25% x aantal maanden werkzaam in de periode vanaf 1 mei 2010 tot en met 31 januari 2011). De uitbetaling vindt zo spoedig mogelijk plaats nadat dit onderhandelingsresultaat is goed gekeurd door de leden van de vakorganisaties.

#### 3. Pensioen

Het onderwerp FVP wordt als onderwerp meegenomen in de paritaire werkgroep pensioen.

#### 4. Werkgelegenheid

Unilever spant zich maximaal in dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen op grond van bedrijfseconomische redenen gedurende de looptijd van deze CAO, derhalve tot 1 mei 2012. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet de persoon (dringende reden of verstoorde arbeidsverhouding) of het (dis)functioneren van de medewerker betreffen (artikel 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek).

## **5. Verruiming Flexwet**

Unilever maakt géén gebruik van de verruiming van de Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) voor de werknemers die jonger zijn dan 27 jaar.

## **6. Mantelzorg & Pilot Duurzame Inzetbaarheid**

Voor medewerkers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan 80-90-100 gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.

Aanvullend wordt gedurende de looptijd van deze CAO op de SU Nassaukade een pilot Duurzame Inzetbaarheid opgestart. Het doel van deze pilot is om te onderzoeken welke instrumenten ingezet moeten worden om medewerkers duurzaam vitaal te houden. In de pilot zal gekeken worden naar deeltijdpensioen, duobanen, triobanen en 80-90-100 (80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw).

De hiervoor in te stellen paritaire werkgroep zal z.s.m. van start gaan, en met implementatie starten in het tweede kwartaal van 2011. De opdrachtformulering aan de werkgroep zal gedaan worden door de CAO partijen. Aan het einde van de looptijd van de CAO zullen de resultaten van de pilot geëvalueerd worden, en zullen er door CAO partijen besluiten genomen worden over een eventueel verdere implementatie. Alle opties staan open tijdens deze evaluatie. De individuele medewerkers die in een traject deelnemen zullen die rechten waarover afspraken zijn gemaakt behouden na afloop van de pilot.

Voor de mantelzorgafspraken en de pilot duurzame inzetbaarheid geldt een vervangingsafpraak. Voor elke werknemer die 80-90-100% werkt in het kader van mantelzorg, geldt dat de 0.2 FTE die vrijvalt extra wordt toegevoegd aan de basis-/stambezetting. De benodigde extra bezetting bij invullingafspraken in het kader van de pilot aan de Nassaukade wordt op dezelfde manier berekend en extra toegevoegd aan de basis-/stambezetting.

## **7. Flexibilisering**

De afspraken over flexibel roosteren van de SU Oss (Sociaal Plan, Bijlage IV) worden als aparte bijlage in de CAO opgenomen.

## **8. Benefitshop**

Unilever onderzoekt gedurende de looptijd van de CAO de mogelijkheden en invoering van de benefitshop of andere aan dit onderwerp gerelateerde regelingen.

## **9. Werkkostenregeling**

Tussentijdse invoering van de werkkostenregeling zal alleen plaatsvinden in overeenstemming met vakbonden.

#### **10. Bedrijfsongeval**

De kosten voor de werknemer komen bij een bedrijfsongeval (eigen risico, niet vergoede fysiotherapie etc.) voor rekening van de werkgever. Partijen onderzoeken nog in de beleidslijnen hoe nadere invulling wordt gegeven aan het eventuele aspect aansprakelijkheid.

Unilever gaat gedurende de looptijd van de CAO over tot herformulering en samenvatting van de huidige afspraken rondom bedrijfsongevallen in een eenduidige en heldere beleidslijn.

#### **11. Jeugdschalen**

Gedurende de looptijd van de CAO wordt studie verricht naar het afschaffen van jeugdschalen. Alle opties hiervoor worden open gehouden. De streefdatum tot afronding van deze studie is 1 juni 2011.

#### **12. WGA premie**

Unilever zal in de CAO opnemen dat de gedifferentieerde WGA premie volledig voor rekening van de werkgever is.

#### **13. Functiewaardering**

Partijen zijn een onderhoudsprocedure functiewaardering overeengekomen waarbij elke 5 jaar alle functieclassificaties aan een check worden onderworpen. Ook de bestaande beroepsprocedure wordt bekeken en waarnodig in overleg met vakorganisaties aangepast.

#### **14. Beoordeling 2 'nog te ontwikkelen'**

Het geven van een beoordeling 2 blijft mogelijk omdat 'nog te ontwikkelen' op elke moment van toepassing kan zijn.

In de CAO wordt in het betreffende artikel de zin opgenomen 'Dat laat onverlet dat 'nog te ontwikkelen' geen onvoldoende beoordeling is'.

#### **15. Beoordelingssystematiek**

Unilever stelt een informatiebrochure op voor medewerkers over het beoordelingssysteem. Ook wordt invulling gegeven aan een trainingsprogramma voor leidinggevenden over het voeren van beoordelingsgesprekken. Tijdens het kwartaal overleg met de vakorganisaties wordt het beoordelingssysteem als agendapunt opgevoerd.

#### **16. Ontwikkeling**

Unilever biedt de werknemers de mogelijkheid tot het uitvoeren van een loopbaanscan. Bekeken zal worden of deze scan uitgevoerd kan worden door preferred suppliers. De vakorganisaties kunnen ook een loopbaanscan aanbieden. Indien dit het geval is dan wordt hiervoor een factuur naar Unilever gezonden.

Medewerkers wenden voor de betaling van de loopbaanscan de € 1500 regeling aan. Het doorlopen van de loopbaanscan vindt in de tijd van de werkgever plaats.

#### **17. Periodiek overleg vakorganisaties**

Partijen zijn overeengekomen per kwartaal een overleg te houden waarin informatie wordt uitgewisseld over ontwikkelingen en waarbij de stand van zaken van de onderneming wordt besproken. Op de agenda staat bijvoorbeeld het beoordelingssysteem, de instroom van nieuwe werknemers en het beloningsbeleid.

#### **18. Beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid is onderdeel van het periodiek overleg. Onder het beloningsbeleid wordt verstaan; het beloningsbeleid voor WL2 tot en met WL4 binnen de Nederlandse organisatie (voor zover deze transparantie niet herleidbaar is tot individuele beloning). Het inzicht gaat over de beloningssystematiek en bandbreedte van de variabele beloning, het tot stand komen van merit budgetten en de uitkeringen ervan als mede het gedachtegoed achter de vaste en flexibele beloning, waaronder targetsetting.

#### **19. Doorlopen CAO tekst**

De CAO tekst wordt kritisch bekeken en gecheckt op onvolkomenheden. De wijzigingen in de tekst worden aan CAO partijen ter goedkeuring voorgelegd.