

FNV/CNV

T.a.v.: Dhr. Djulbic & mevr. Jonker

CC: Dhr. E. Hovenier, Dhr. M. Winkelhorst, Dhr. B. Ribberink, Dhr. J. van 't Verlaat

Afdeling: Management ATBV
Onze referentie: HR/AB/1666
Enschede, 14 september 2021

Onderwerp: Eindbod Apollo Tyres (NL) B.V.

Geachte heer Djulbic, geachte mevrouw Jonker,

Vanaf maart jl. zijn wij met elkaar in gesprek over nieuwe cao en een sociaal plan. Naar aanleiding van ons laatste gesprek op maandag 06 september 2021 hebben wij u vrijdag 10 september jl. een laatste voorstel gedaan.

Onderhandelingen

In de afgelopen 1,5 jaar is het erg onrustig geweest in ons bedrijf. We hebben te maken gehad met een reorganisatie en zijn nu drukdoende te bouwen aan een nieuwe organisatie. Dit vraagt veel van iedereen, maar deze inzet is uiterst noodzakelijk om een duurzame productieplant op te bouwen. We zetten hierin de afgelopen tijd goede stappen, daarbij moeten we op onze structurele kosten blijven letten. Het loonvoorstel komt "voor een groot deel" tegemoet aan de wens van de vakbonden. De gemiddelde contractloonstijging op 12 maanden binnen Nederland is momenteel 1.8%. De werkgever heeft met zijn voorstel, tijdens de opbouwfase van de fabriek, een marktconform voorstel gedaan.

Het eindbod zoals hieronder beschreven is dan ook het maximale dat voor Apollo verantwoord is om samen met onze medewerkers een goed toekomstperspectief in Enschede tegemoet te gaan. We hebben ons hiermee maximaal ingezet om het beste te betekenen voor eenieder, op dit moment en op langere termijn.

Zekerheid

Het is ons duidelijk dat onze medewerkers graag zekerheid willen over werkgelegenheid of een ander vangnet in de vorm van een sociaal plan. Voor de medewerkers binnen de directe en indirecte productieafdelingen (rapporterend aan de Unit Head) heeft de reorganisatie de grootste impact gehad. Om voor deze groep de zekerheid te geven over de toekomst, is er een werkgarantie afgegeven tot maart 2025 (voor medewerkers die 1 januari 2021 op de loonlijst stonden met een vast contract). Voor Airmaster/Spacemaster is de werkgarantie afgegeven op basis van de bestaande contracten. Dit betekent geen gedwongen ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Voor de overige medewerkers is deze garantie er niet en wij begrijpen dat deze groep ook vraagt om zekerheid en een zogenoemd vangnet. Wij zijn dan ook bereid een sociaal plan af te spreken voor deze groep werknemers en daarnaast de eerder overeengekomen werkgarantie in tact te laten (dit mede naar aanleiding van de uitkomst van de ledenraadpleging). Zodoende geven we iedereen het vertrouwen wat nodig is voor een stabiele toekomst.

Bovenstaande is uiteraard niet het enige dat ons eindbod behelst, hieronder lichten wij deze verder toe.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, 1 april 2021 tot en met 31 maart 2023.

2. Inkomen

Gedurende de looptijd wordt het salaris en de salarisschalen verhoogd met:

- 2% per 1 april 2021
- 2% per 1 april 2022, bij het behalen van het bedrijfsresultaat. Wordt het bedrijfsresultaat niet gehaald dan gaat de verhoging in per 1 juli 2022.

3. Eerder stoppen met werken

Apollo voert een regeling vervroegd uittreden (zgn. RVU-regeling) in om eerder stoppen met werken mogelijk te maken. De generatiepact regeling kent een tijdelijk karakter en wordt niet voortgezet; huidige deelnemers kunnen uiteraard gebruik blijven maken van de regeling.

De hoofdlijnen* van de RVU-regeling zijn:

- Vanaf 2 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd komt iedereen die valt onder de cao schaal A-I en werkt in een direct productie gerelateerde functie, in aanmerking om eerder te stoppen met werken.
- Van de groep die in aanmerking komt voor deze regeling, kan per jaar 50% toegelaten worden tot deze regeling. Dit om voldoende personele bezetting te behouden om aan de gevraagde productieoutput te kunnen voldoen.
- De regeling is van toepassing voor de looptijd van de cao, daarna wordt hij geëvalueerd.
- Het uitkeringsbedrag is vastgesteld op € 1.847,- bruto per maand (op basis van fulltime).

* Deze regeling wordt verder uitgewerkt in een procedure.

4. Sociaal plan

Voor de werknemers van Apolollo Tyres (NL) B.V. waarop de werkgarantie niet van toepassing is geldt een sociaal plan ingeval er gereorganiseerd wordt in de periode oktober 2021 tot april 2025.

- De ontslagvergoeding is gebaseerd op de nieuwe transitievergoeding, vermeerderd met een factor van 1.8. Apollo wil de nieuwe transitievergoeding toepassen omdat dit de huidige wetgeving is. De wetgever heeft met de invoering van de nieuwe transitievergoeding het verschil in ontslagvergoeding willen verkleinen tussen jongere en oudere werknemers. De transitievergoeding heeft als doel een compensatie te bieden voor de overbrugging naar een nieuwe baan. In de markt wordt de factor 1.5 veel toegepast daar zitten we met factor 1.8 ruim boven.
- Daarnaast zal het sociaal plan voorzien in ondersteuning op het gebied van: outplacement, juridische kosten, opleidingskosten, etc.

Hoe ziet een voorbeeldberekening van het nieuwe voorstel van het sociaal plan eruit?

In onderstaande tabel staat een voorbeeldberekening van het voorstel zoals hierboven beschreven.

Conform wetgeving wordt er bij de berekening van de regeling nieuwe transitievergoeding uitgegaan van 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar (dit is je transitievergoeding). Apollo vermeerderd met dit voorstel deze transitievergoeding met factor 1,8 waardoor de definitieve ontslagvergoeding wordt bepaald.

Dienstjaren	7 jaar	29 jaar
Maandinkomen	€ 4.320 bruto inclusief vakantiegeld & eindejaarsuitkering	€ 4.320 bruto inclusief vakantiegeld & eindejaarsuitkering
Berekening ontslagvergoeding	€ 4.320 * 1/3 * 7 jaar * 1.8 factor = € 18,144 bruto ontslagvergoeding	€ 4.320 * 1/3 * 29 jaar * 1.8 factor = € 75,168 bruto ontslagvergoeding

5. Paasuitkering

De jaarlijkse paasuitkering van € 95 bruto (op basis van fulltime), wordt in de cao opgenomen.

6. Vakantie MiHo

Bij de toekenning van vakantiedagen wordt het laatste leeftijdscohort uitgebreid van 65 jaar naar de AOW gerechtigde leeftijd.

7. Vakbondscontributie

Werkgever biedt de mogelijkheid vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met de betaling van de eindejaarsuitkering onder het fiscale forfait van de werkkostenregeling. Deze regeling geldt indien en voor zover één en ander fiscaal is toegestaan.

8. Werkervaringsplaatsen

Apollo is bereid opnieuw te investeren in werkervaringsplaatsen (WEP) en hiermee maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden op deze ervaringsplaatsen staat de combinatie leren en werken centraal en is het opdoen van werkervaring van groot belang. Zo nodig is Apollo bereid ondersteuning te geven door opleidingen aan te bieden.

9. Internationaal vakbondswerk

Apollo is bereid gedurende de looptijd van de cao aan iedere betrokken vakbond bij de cao een bedrag van € 2.000 (€ 4.000 totaal) beschikbaar voor internationaal vakbondswerk gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden in ontwikkelingslanden. Projecten worden door de vakbonden en Apollo gezamenlijk bepaald en in het periodiek overleg vindt een terugkoppeling plaats over het verloop van de projecten.

10. Werkgeversbijdrageregeling

Gedurende de looptijd van de cao wordt de werkgeversbijdrageregeling voortgezet.

Namens Apollo Tyres (NL) B.V.,

Martijn ter Haar
Unit Head



Anouk Boers
Manager Plant HR

