

EINDBOD

Op 20 maart 2024 heeft de onderhandelingsdelegatie van Tate & Lyle Netherlands B.V. (T&L) na vier rondes constructief en intensief te hebben onderhandeld met de vakorganisaties FNV en CNV vakmensen samen besloten dat Tate & Lyle een eindbod aanbiedt aan de bonden. Partijen kwamen op het onderwerp loon uiteindelijk niet genoeg bij elkaar waardoor Tate & Lyle onderstaand eindbod doet.

Het totale pakket van het eindbod is als volgt:

1. Looptijd

Periode van 24 maanden: 1 april 2024 tot en met 31 maart 2026.

2. Loon

Bovenop de reeds in de cao aanwezige apc regeling, biedt Tate & Lyle de volgende verhogingen:

- Een structurele loonsverhoging van 2,0% per 1 april 2024;
- Een structurele loonsverhoging van 2,0% per 1 oktober 2024;
- Een structurele loonsverhoging van 3,0% per 1 april 2025;

3. Rouwverlof

Wij vinden het welzijn van onze medewerkers belangrijk. Onderdeel daarvan is dat er ook voldoende tijd is voor rouwverwerking. Er zal een rouwprocedure worden opgesteld welke in lijn zal zijn met de global regeling. Gezien dit een regeling is zal deze worden afgestemd met de OR.

4. Stagevergoeding

We zijn overeengekomen dat we de stagevergoeding naar 500,- euro bruto per maand verhogen voor elke stagiair. Dit zal worden aangepast in het stagebeleid en worden afgestemd met de OR.

5. Tekstuele wijzigingen en eventuele inhoudelijke wijzigingen in de cao tekst

- Pensioenteksten update artikel 20
Deze tekst is geactualiseerd, zie bijlage.
- Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao

De genoemde afspraken uit bijlage VIII zullen zoals hieronder genoemd worden opgenomen in de protocollaire afspraken:

1. Vredesplicht

Gedurende de looptijd van deze cao zal niet worden overgegaan tot gedwongen ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.

2. Mentor/Planner functie

De regeling omtrent de externe invulling van de Mentor/Planner functie zal verder met de Ondernemingsraad worden besproken, hoe hier in de toekomst mee om te gaan. Het heeft de voorkeur om de functie van Mentor/Planner intern te werven. We hebben met de vakbonden afgesproken dat als de functie niet intern kan worden ingevuld, we na akkoord van de OR ook extern mogen werven. Hiermee waarborgen we dat interne kandidaten voorrang houden, maar kunnen we in het geval dat het nodig is deze functie extern uitzetten.

3. Vakbondscontributie

Werkgever vergoedt de vakbondscontributie bruto aan de medewerker.

4. Vrije ruimte in de werkkostenregeling

De vrije ruimte in de werkkostenregeling zal voor diverse doeleinden fiscaal vriendelijk worden ingezet. De invulling zal worden afgestemd met de Ondernemingsraad.

5. Vergewisbepaling

De vakbonden wensen dat uitzendkrachten worden beloond volgens de cao. Vanuit eerlijk werkgeverschap vinden we het belangrijk dat iedereen onder dezelfde voorwaarden werkt en dus kunnen we dit alleen maar steunen. We zullen steekproeven uitvoeren om te controleren of uitzendbureaus zich daaraan houden.

6. Duurzame Inzetbaarheid - Persoonlijk ontwikkelingsbudget.

Het LekkerBezig! platform zal worden verlengd voor de looptijd van deze cao. Er zal wederom een budget beschikbaar worden gesteld voor in totaal € 25.000 op jaarbasis. Elke werknemer heeft in principe een te besteden budget van € 750,- (uitsluitend te besteden voor trainingsmogelijkheden en afname testen aangeboden binnen de tool).

7. Dagdienstrooster van 4 x 9 uur

Gedurende de looptijd van de cao zullen de OR en Tate & Lyle concrete invulling geven aan de inrichting van een 4x9 rooster voor dagdienst medewerkers. Streven is om in januari 2025 deze invulling concreet te hebben. De invulling hiervan zal worden gedeeld met de vakbonden.

8. 12,5 jaar huwelijk

Aanpassing van de tekst van artikel 15.01 lid 1 sub i, zodat ook bij een 12,5 jarige huwelijksherdenking de toekenning van 1 verlofdag komt.

9. Verstrekken van fruit wordt voortgezet

De werkgever verstrekt aan alle medewerkers fruit. Dit fruit wordt op centrale plekken in de organisatie neergezet. Iedere medewerker kan hiervan dagelijks twee stuks fruit pakken. Voor de fruitverstrekking wordt geen vergoeding van de medewerkers gevraagd.

10. Voortzetting RVU-regeling

De huidige RVU-regeling binnen Tate & Lyle voortkomend uit de vorige cao zal worden voortgezet tot en met eind december 2025. Hoe de RVU regeling er na december 2025 uit ziet, is momenteel niet duidelijk. Werkgever volgt de ontwikkelingen op dit dossier. Er is toegezegd, dat als de regeling onder de huidige omstandigheden zal worden voortgezet, Tate & Lyle hierin mee zal gaan tot einde looptijd van deze cao.

Koog aan de Zaan, 22 maart 2024

Hoogachtend,
Tate & Lyle Netherlands B.V.

Ab Meerman
Financial Controller

Julia Goesinne
HR Manager