



### **Eindbod cao-overleg Givaudan Nederland BV – 19 juni 2024**

Givaudan en FNV, CNV Vakmensen en BVP hebben met elkaar gesproken over de inhoud van een nieuwe cao.

Dit heeft geleid tot het volgende eindbod:

#### **Looptijd**

Een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 april 2024 tot 1 april 2025.

#### **Loonontwikkeling**

Givaudan verhoogt de feitelijke salarissen en de salarisschalen met terugwerkende kracht per 1 april 2024 met 3,5%.

Givaudan verhoogt de ploegtoeslagen met 1%:

- 5 ploegdienst, van 30% naar 31%
- 4 ploegdienst, van 25,5% naar 26,5% (*dit rooster wordt niet gebruikt*)
- 3 ploegdienst, van 20% naar 21%
- 2 ploegdienst, van 12% naar 13%

#### **Tegemoetkoming ziektekosten**

Givaudan verhoogt de tegemoetkoming in de ziektekosten van 65 euro bruto per maand naar 120 euro bruto per maand voor alle medewerkers (bij parttime werken naar rato) per 1 oktober 2024.

#### **Vorbereiding en nazorg bij werken in ploegdienst**

Voor medewerkers die werkzaam zijn in ploegdienst geldt dat voorbereiding en nazorg van de dienst, waaronder maar niet uitsluitend omkleedtijd, eventuele korte overdrachtstijd en douchetijd, looptijd van en naar de poort etc gecompenseerd worden door een betaalde lunchpauze en in de (verhoogde) ploegtoeslag.



### **RVU regeling**

Partijen hebben voor de jaren 2024 en 2025 een RVU regeling afgesproken. Overwegingen bij de invulling zijn geweest: de zwaarte van de functie, de lengte van het dienstverband en de vervangingskosten/mogelijkheden.

In aanvulling op de bestaande RVU-regeling voor de afgesproken doelgroep wordt een hardheidsclausule toegevoegd aan de regeling:

#### Hardheidsclausule

Een medewerker die:

- volgens de cao onder de definitie van werknemer valt
- minimaal 10 jaar bij Givaudan werkt
- wegens gezondheidsredenen eerder wil stoppen met werken

kan een beroep doen op de hardheidsclausule bij de toetsingscommissie.

Deze toetsingscommissie kan besluiten, gelet op het belang van Givaudan als ook van de medewerker, dat in bijzondere omstandigheden en in redelijkheid en billijkheid kan worden afgeweken van de huidige regeling en betrokken medewerker alsnog aanspraak kan maken op de RVU-regeling, maximaal 2 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd.

Deze toetsingscommissie zal bestaan uit een onafhankelijk voorzitter (een arbeidsdeskundige), 2 leden vanuit Givaudan, een OR-lid en een vakbonds lid/bestuurder. Deze 5 leden van de commissie hebben stemrecht.

### **Tijdregistratie – Bijlage 7**

In het geval een medewerker die in dagdienst werkt nog flexuren over heeft aan het einde van de maand, kan die maximaal 8 uur meenemen naar de volgende maand.

De 'ondergrens' aan het einde van de maand is dus niet meer 0 uur, maar 8 uur.

Dit gaat in uiterlijk met ingang van 1 januari 2025.

### **DIMU-regeling**

Het doel van de DIMU-regeling is om medewerkers maximaal 7 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd de mogelijkheid te bieden om 4 dagen in plaats van 5 dagen per week te gaan werken (meer hersteltijd in de week).

Deze regeling wordt voor de looptijd van deze cao voortgezet waarbij Givaudan het aantal vakantie-uren met ingang 1 januari 2025 verhoogt van 144 naar 160 uur per jaar.

Medewerkers die al deelnemen, zullen tot hun AOW-gerechtigde leeftijd kunnen blijven deelnemen.

### **WGA premie**

Voor de duur van deze cao neemt Givaudan ook het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA-premie voor zijn rekening.

### **Vakbondscontributie**

De afspraak over het fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

### **Werkgeversbijdrage**

De AWWN werkgeversbijdrage wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.

### **Onderzoek ploegenroosters**

Partijen zullen in een paritaire werkgroep en met deskundige ondersteuning onderzoeken of en welke aanpassingen of verbeteringen wenselijk zijn in de huidige ploegenroosters.

### **Opleidingen**

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers zich kunnen scholen. Givaudan heeft hiervoor een regeling studiekostenvergoeding.

Om de werkwijze te verbeteren zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Givaudan zal medewerkers informeren dat ze bij aanvraag van een externe individuele opleiding een ticket moeten maken met HR in de cc. Dit zal ook in de regeling op intranet vermeld worden en in de maandelijkse HR nieuwsbrief.
- Daarnaast zullen leidinggevenden geïnstrueerd worden dat ze altijd HR betrekken bij een aanvraag voor een externe individuele opleiding.
- Deze werkwijze wordt volgend jaar met de vakbonden geëvalueerd.

**Thuiswerken**

Met ingang van 1 september 2024 ontvangen medewerkers ook bij incidenteel thuiswerken de thuiswerkvergoeding.

De thuiswerkvergoeding zal jaarlijks per 1 januari worden aangepast aan het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (in 2024 euro 2,35 per thuiswerkdag).

**Vrijwilligerswerk**

Givaudan heeft de intentie een personeelsvereniging op te richten. Givaudan zal de vereniging vragen met een voorstel te komen voor maximaal 1 dag per jaar voor vrijwilligerswerk, waar alle medewerkers van Givaudan vrijwillig aan kunnen deelnemen. Hiervoor krijgt men maximaal 1 dag per jaar betaald verlof van Givaudan. De Personeelsvereniging legt dit voorstel ter goedkeuring voor aan de Company Manager en de EHS Manager.