

# Onderhandelingsresultaat

Wijziging en verlenging CAO Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Shell Nederland Chemie B.V.  
1 maart 2022 – 28 februari 2023

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds **Shell Nederland Raffinaderij BV** en **Shell Nederland Chemie BV** (hierna: "Shell") en anderzijds **Federatie Nederlandse Vakbeweging** (hierna: "FNV") en **CNV Vakmensen** (hierna: "CNV"), hierna gezamenlijk "Partijen", hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO. Dit onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende, onlosmakelijk met elkaar verbonden punten.

**Algemene voorwaarde:** Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

## 1. Looptijd CAO

Partijen komen een looptijd overeen van 1 jaar (1 maart 2022 tot en met 28 februari 2023).

## 2. Herpositionering van de CAO salarisschalen

Partijen zijn een herpositionering van de CAO salarisschalen overeengekomen.

Dit betekent dat Partijen het minimum en het maximum van de salarisschalen opnieuw hebben vastgesteld.

Hieronder de tabel met de nieuw vastgestelde salarisschalen, die als basis dienen voor de in punt 3. genoemde Algemene salarisverhoging:

Tabel 1

Salarisgroep	Basissalaris (bruto per maand)		Pensioenbasissalaris (bruto per jaar o.b.v. 14 maanden)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
7	€ 3.608	€ 5.028	€ 50.512	€ 70.397
8	€ 3.192	€ 4.328	€ 44.683	€ 60.592
9	€ 3.004	€ 4.002	€ 42.060	€ 56.021
10	€ 2.829	€ 3.685	€ 39.607	€ 51.583
11	€ 2.647	€ 3.340	€ 37.061	€ 46.763
12	€ 2.545	€ 3.131	€ 35.630	€ 43.839

De salarisschalen 15 t/m 13 vervallen, omdat deze in de praktijk niet worden gebruikt.

Ook de 'Position in Range' (PIR) vervalt, als gevolg van de introductie van periodieken (zie punt 4. van dit Protocol). De salarisschalen kennen alleen nog een minimum en een maximum van de schaal, waarbij het maximum, bij goed normaal functioneren, voor alle medewerkers haalbaar is.

De bedragen in de bovenstaande Tabel 1 zijn gebaseerd op een voltijds arbeidsduur. Als een medewerker in deeltijd werkt, dan heeft de medewerker recht op een bedrag naar verhouding van de arbeidsduur.

#### *Directe werking*

De nieuwe salarisschalen en de daarin opgenomen Basissalarissen en Pensioenbasissalarissen zullen per 1 maart 2022 van toepassing zijn op alle medewerkers die onder de CAO vallen conform de voor hen geldende salarisgroep. Dit is direct voorafgaand aan de Algemene salarisverhoging (zie punt 3. van dit Protocol).

#### *Overgangsregeling*

Voor de medewerkers die vóór 1 maart 2022 in dienst zijn getreden van Shell en onder de CAO vallen, geldt de onder punt 5. genoemde Overgangsregeling ten behoeve van het vaststellen van het Basissalaris.

### **3. Algemene salarisverhoging**

Met de herpositionering van de CAO salarisschalen wordt ruimte gecreëerd voor een verhoging van de in Tabel 1 genoemde salarisschalen en de Basissalarissen van de medewerkers.

Dit betekent dat de nieuwe schalen en het Basissalaris van de medewerker per 1 maart 2022, direct nadat het Basissalaris van de medewerker eerst op grond van Tabel 1 is vastgesteld, structureel zullen worden verhoogd met een percentage van 2.7%.

Hieronder de tabel met de nieuwe salarisschalen per 1 maart 2022 inclusief de Algemene verhoging van 2.7%. Deze tabel zal in de nieuwe CAO tekst worden opgenomen:

*Tabel 2*

Salarisgroep	Basissalaris (bruto per maand)		Pensioenbasissalaris (bruto per jaar o.b.v. 14 maanden)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
<b>7</b>	€ 3.705	€ 5.164	€ 51.876	€ 72.298
<b>8</b>	€ 3.278	€ 4.445	€ 45.889	€ 62.228
<b>9</b>	€ 3.085	€ 4.110	€ 43.196	€ 57.534
<b>10</b>	€ 2.905	€ 3.784	€ 40.676	€ 52.976
<b>11</b>	€ 2.718	€ 3.430	€ 38.062	€ 48.026
<b>12</b>	€ 2.614	€ 3.216	€ 36.592	€ 45.023

De bedragen in de bovenstaande Tabel 2 zijn gebaseerd op een voltijds arbeidsduur. Als een medewerker in deeltijd werkt, dan heeft de medewerker recht op een bedrag naar verhouding van de arbeidsduur.

#### 4. Doorgroei binnen de schalen

Het huidige systeem van individuele doorgroei (artikel 3.3.2 van de CAO 2019-2022) wordt vervangen door een nieuw systeem van doorgroei op basis van periodieken.

De periodiek wordt toegekend ongeacht de performance rating van een medewerker, uitgezonderd een “unacceptable” rating. In dat geval wordt er geen periodiek toegekend.

Het bedrag van de periodiek wordt vastgesteld door het verschil tussen het maximum van de schaal en het minimum van de schaal te delen door het aantal treden in de schaal. In Tabel 3 is het aantal treden per salarisschaal opgenomen.

Tabel 3

Salarisschaal	Treden
7	15
8	14
9	13
10	12
11	11
12	10



De periodieken worden steeds per 1 februari van een jaar vastgesteld en toegekend, voor het eerst per 1 februari 2023. De bruto periodieken per 1 februari 2023 zijn:

Tabel 4

Salarisgroep	Periodiekbedrag (bruto per maand)
7	€ 97
8	€ 83
9	€ 79
10	€ 73
11	€ 65
12	€ 60

De Tabellen 3 en 4 zullen in de CAO tekst worden opgenomen. Wijzigingen in de periodieken worden steeds schriftelijk medegedeeld aan de medewerkers.

Indien een periodiek op enig moment meer bedraagt dan het verschil tussen het Basissalaris van de medewerker en het maximum Basissalaris van de schaal, dan wordt het bedrag van de periodiek beperkt tot dit verschil en wordt daarna geen periodiek meer toegekend omdat het maximum van de schaal is bereikt. De onder punt 5. genoemde Overgangsregeling vormt hierop de enige uitzondering.

## 5. Overgangsregeling

### *Voorwaarden*

Deze Overgangsregeling is alleen van toepassing op de medewerkers die vóór 1 maart 2022 in dienst zijn getreden van Shell en per die datum onder de CAO vallen.

### *Aanpassing aan het nieuwe minimum van de schaal*

Als het op 28 februari 2022 geldende Maandsalaris van een medewerker onder het in Tabel 1 genoemde minimum Basissalaris van zijn of haar schaal valt, zal het Maandsalaris van de medewerker worden verhoogd tot het in Tabel 1 genoemde minimum Basissalaris van zijn of haar schaal.

Deze verhoging zal plaatsvinden voorafgaand aan de onder punt 3. genoemde Algemene verhoging, zodat de Algemene verhoging over het verhoogde salaris wordt berekend.

Indien een medewerker in deeltijd werkt, zal het verhoogde Basissalaris naar verhouding van de arbeidsduur worden vastgesteld.

### *Toekenning Persoonlijke toeslag per 1 maart 2022*

Als het op 28 februari 2022 geldende Maandsalaris van een medewerker boven het in Tabel 1 genoemde maximum Basissalaris van zijn of haar schaal is gelegen, zal het gedeelte van het Maandsalaris dat boven het maximum Basissalaris van de schaal is gelegen, per 1 maart 2022 worden aangemerkt als een maandelijkse "Persoonlijke toeslag".

In dat geval, zal het gedeelte van het op 28 februari 2022 geldende Maandsalaris tot het maximum Basissalaris van de in Tabel 1 genoemde salarisschaal, per 1 maart 2022 worden aangemerkt als "Basissalaris" van een medewerker.

### *Opbouw Persoonlijke toeslag vanaf 1 maart 2022.*

Partijen hebben afgesproken dat onder de Overgangsregeling nog gedurende een periode van 7 jaar, te rekenen vanaf 1 maart 2022, een Persoonlijke toeslag kan worden opgebouwd. Deze periode, die loopt van 1 maart 2022 tot 1 maart 2029, wordt in het vervolg aangeduid als "Overgangsperiode".

De Persoonlijke toeslag kan worden opgebouwd tot een maximum bedrag gelijk aan het verschil tussen het in Tabel 1 genoemde maximum Basissalaris van de schaal en het “114%-niveau” van het per 1 maart 2021 geldende Maandsalaris conform de in artikel 3.2.3 van de CAO 2019-2022 genoemde tabel.

In de Tabel 5 hieronder staan per salarisschaal de maximum bruto maandbedragen die vanaf 1 maart 2022 aan Persoonlijke toeslag kunnen worden opgebouwd:

Tabel 5

Salarisgroep	Maximale Persoonlijke toeslag per maand
7	€ 604
8	€ 457
9	€ 284
10	€ 131
11	€ 227
12	€ 245

De maximum bedragen in Tabel 5 worden onder de Overgangsregeling niet verhoogd.

De mogelijkheid tot opbouw van een Persoonlijke toeslag geldt voor:

- 1) de medewerkers die per 1 maart 2022 een Persoonlijke toeslag hebben die lager is dan het in Tabel 5 genoemde maximum bedrag. Zij kunnen gedurende de Overgangperiode hun Persoonlijke toeslag verder opbouwen tot het in Tabel 5 genoemde maximum bedrag. Het kan zijn dat dit maximum bedrag voor het einde van de Overgangperiode al wordt bereikt. In dat geval stopt de opbouw zodra het maximum bedrag is bereikt; en
- 2) de medewerkers die gedurende de Overgangperiode het maximum van de voor hen geldende salarisschaal bereiken. Zij kunnen gedurende de resterende duur van de Overgangperiode nog een Persoonlijke toeslag opbouwen. Ook voor hen geldt het in Tabel 5 genoemde maximum bedrag en dat opbouw stopt zodra dit bedrag is bereikt. De opbouw stopt eveneens zodra de Overgangperiode is verstreken, ook als dan het maximum bedrag in Tabel 5 dan nog niet is bereikt.

Medewerkers die per 1 maart 2022 een Persoonlijke toeslag hebben die het in Tabel 5 genoemde maximum bedrag overstijgt, kunnen verder geen Persoonlijke toeslag opbouwen. Zij behouden de Persoonlijke toeslag zoals die per 1 maart 2022 is vastgesteld.

Opbouw van de Persoonlijke toeslag geschiedt op basis van de voor de medewerker geldende periodiek. Indien een periodiek meer bedraagt dan het restant tot het in Tabel 5 genoemde maximum bedrag van de Persoonlijke toeslag, wordt de opbouw beperkt tot het restant bedrag en vindt daarna geen opbouw meer plaats.

Gelet op de Overgangperiode vallen de periodieken van februari 2023 tot en met februari 2029 onder Overgangsregeling.

#### *Maandsalaris en Pensioenbasissalaris*

De Persoonlijke toeslag wordt onderdeel van het Maandsalaris en het Pensioenbasissalaris zoals bedoeld in de CAO 2019-2022, in die zin dat de Persoonlijke toeslag onderdeel is van de verschillende berekeningsgrondslagen die in de CAO worden gebruikt, denk aan de berekeningsgrondslag voor de ploegentoeslag, overwerktoeslag etc. De definities in de CAO zullen hierop worden aangepast.

#### *Algemene salarisverhoging*

Over de Persoonlijke toeslag wordt geen Algemene salarisverhoging verkregen. De Algemene salarisverhoging wordt uitsluitend toegekend over het Basissalaris.

#### *Persoonlijke toeslag en promotie*

Indien een medewerker promoveert naar een functie met een hogere salarisgroep, dan leidt dit altijd tot een promotieverhoging op basis van het in artikel 3.3.3 van de CAO 2019-2022 genoemde percentage. Deze promotieverhoging wordt berekend over het Basissalaris plus de eventuele Persoonlijke toeslag.

De promotieverhoging plus het oorspronkelijke Basissalaris vormen samen het nieuwe Basissalaris van de medewerker in de hogere salarisgroep tot een maximum gelijk aan het maximum van de bijhorende hogere salarisschaal. Indien daarmee het maximum van de bijbehorende hogere salarisschaal wordt overschreden, wordt het nieuwe Basissalaris vastgesteld op het maximum van de bijbehorende hogere salarisschaal en wordt het meerdere een Persoonlijke toeslag (indien van toepassing, opgeteld bij de reeds bestaande Persoonlijke toeslag).

Indien de salarisschaal van de hogere salarisgroep daar ruimte voor laat, zal de eventuele Persoonlijke toeslag geheel of gedeeltelijk (afhankelijk van de beschikbare ruimte) worden omgezet in Basissalaris zodat ook dit deel weer meegroeit met de Algemene verhoging. Het deel van de Persoonlijke toeslag dat niet binnen de salarisschaal van de hogere salarisgroep past, behoudt de medewerker als Persoonlijke toeslag.

Indien een medewerker na de totstandkoming van de CAO promoveert naar salarisgroep 7, kan de medewerker in salarisgroep 7 geen Persoonlijke toeslag meer opbouwen ongeacht of die promotie binnen de Overgangsperiode plaatsvindt.

Bij een promotie naar salarisgroep 11, 10, 9 of 8 kan de medewerker ook in de hogere salarisgroep nog een Persoonlijke toeslag opbouwen conform eerder genoemde voorwaarden.

#### *Bevestiging Overgangsregeling*

Deze Overgangsregeling zal niet in de nieuwe CAO-tekst worden opgenomen, maar zal op individuele basis aan de medewerkers worden bevestigd.

## 6. Technische CAO commissie

Partijen hebben afgesproken dat zij een gezamenlijke Technische CAO-commissie zullen vormen.

De Technische CAO-commissie zal de CAO-periode gebruiken om een aantal technische / tekstuele wijzigingen in de CAO te bespreken. Het gaat om de volgende regelingen:

- *Waarneming (artikel 3.3.4 van de CAO 2019-2022)*  
De CAO 2019-2022 kent geen vergoeding voor zeer frequent kortdurende waarneming. De Technische CAO-commissie gaat bekijken in hoeverre hier een regeling voor kan worden afgesproken en onder welke condities dit van toepassing is. Uitgangspunt daarbij is, dat voor zeer frequent kortdurende waarneming een zeer beperkte vergoeding zou kunnen worden toegekend. De in artikel 3.3.4 van de CAO 2019-2022 opgenomen vergoeding is in ieder geval niet aan de orde.
- *Call-in (artikel 2.5 van de CAO 2019-2022)*  
De Technische CAO-commissie gaat bekijken of de huidige call-in regeling op een budget-neutrale wijze minder complex kan worden gemaakt.
- *Verschoven uren (artikel 2.6.2 bullet 2 van de CAO 2019-2022)*  
De Technische CAO-commissie gaat bekijken of een verruiming van het aankondigingsvenster zoals genoemd in artikel 2.6.2 bullet 2 onder bullet 1 van de CAO 2019-2022 gewenst is. Een verruiming van het periode-venster, zoals genoemd onder bullet 2 van dit artikel is niet aan de orde.

Eventuele technische / tekstuele aanpassingen zullen met de volgende CAO (per 1 maart 2023) worden geïmplementeerd. Tot die tijd blijven de regelingen uit de CAO 2019-2022 van kracht.

## 7. Tijd voor tijd

Partijen zijn overeengekomen dat de periode waarin de overwerkvergoeding als vrije tijd moet worden opgenomen, zoals opgenomen in artikel 2.4.2 van de CAO 2019-2022, komt te vervallen. Dit betekent dat de niet-opgenomen Tijd voor tijd na het kalenderjaar waarin het is opgebouwd in een aparte categorie (buiten de categorie Spaarverlof) in het HR systeem zal worden geadmistreerd tot het moment dat de tijd daadwerkelijk wordt opgenomen.

Tussentijdse uitbetaling van de Tijd voor Tijd aanspraak is mogelijk, tegen de daarvoor afgesproken vergoeding. De regeling uit de CAO 2019-2022 blijft op dit punt ongewijzigd.

## 8. POZB & leerambassadeurs

Partijen hebben afgesproken dat het POZB budget, zoals opgenomen in artikel 5.3 van de CAO 2019-2022, met de totstandkoming van de CAO niet meer gebruikt kan worden voor extra geboorteverlof. In plaats daarvan, wordt de mogelijkheid voor extra rouwverlof geïntroduceerd. Het gaat dan om maximaal 3 dagen per 3 jaar.

Met de toevoeging van extra rouwverlof aan het POZB artikel in de CAO, willen Partijen de bewustwording rondom rouw vergroten. In dit verband hebben partijen verder afgesproken dat Shell tijdens engagements met de leidinggevenden aandacht aan het onderwerp rouw zal besteden, waarbij gebruik zal worden gemaakt van de checklist die CNV heeft aangereikt. Een aanpassing van de CAO is op dit punt niet nodig.

In het kader van de Duurzame inzetbaarheid hebben partijen afgesproken dat er met Learning & development en een afvaardiging van beide OR'en een gezamenlijke werkgroep zal worden gevormd om een pilot op te starten tot het inzetten van "leerambassadeurs" op beide sites.

Ook hebben partijen afgesproken dat "Job reflector" als mogelijke besteding van het POZB budget aan artikel 5.3.2 van de CAO 2019-2022 zal worden toegevoegd.

Tot slot hebben partijen besproken, dat als medewerkers, door prive-omstandigheden, extra ondersteuning nodig hebben ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheden daarvoor op individuele basis zullen worden bekeken. Bestaand beleid blijft daarbij de basis en een aanpassing van de CAO is op dit punt daarom niet nodig. Shell zal FNV en CNV hierover blijven informeren.

## 9. Werkdruk

De bestaande CAO-afspraken met betrekking tot werkdruk, zie artikel 8.4.2 van de CAO 2019-2022, wordt gecontinueerd en zal in de nieuwe CAO tekst terugkeren.

## 10. Koffiepauze

Partijen hebben gesproken over de ochtend koffiepauze in sommige teams van Asset. Partijen hebben afgesproken dat dit gesprek verder met de lokale kaderleden en de lokale Ondernemingsraad zal worden voortgezet. Shell zal FNV en CNV over de uitkomst informeren.

## 11. Aanpassing CAO teksten

Een gezamenlijke CAO tekst commissie zal op basis van de CAO 2019-2022 tekst de nieuwe CAO tekst vaststellen. Daarbij zal de CAO 2019-2022 tekst worden aangepast aan de bovengenoemde afspraken en zal de tekst waar nodig worden geactualiseerd.



## 12. Werkgeversbijdrage

Shell verklaart zich voor de looptijd van de CAO bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

DRAAFT

Aldus besproken, overeengekomen en vastgesteld op 29 maart 2022 en ondertekend:

**Shell Nederland Raffinaderij B.V.**

\_\_\_\_\_  
J. van Winsen

\_\_\_\_\_  
J.L. Vriens

**Shell Nederland Chemie B.V.**

\_\_\_\_\_  
R. Zwinkels

\_\_\_\_\_  
W.K. Delissen

**Federatie Nederlandse Vakbeweging**

\_\_\_\_\_  
E. Schellenberg

**CNV Vakmensen.nl**

\_\_\_\_\_  
J. Honders