COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
1 OKTOBER 2024 TOT EN MET 30 SEPTEMBER 2025

(RVU-REGELING TOT EN MET 31 DECEMBER 2025)

Inhoudsopgave

(scroll en Ctrl+Click om link te openen)

Hoofdstuk 1 Algemeen 5
1.1 Voor wie geldt de cao? 5
1.2 Looptijd 5
1.3 Standaard cao 5
1.4 Bruto bedragen 5
1.5 Deeltijd 5
1.6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd 5
1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn 6
Hoofdstuk 2 Beloning 7
2.1 Functiegroepen en salarisschalen 7
2.2 Beoordelingsafhankelijke salarisverhoging en performance uitkering 7
2.3 Resultaatbeloning 1 8
2.4 Resultaatbeloning 2 9
2.5 Uitbetaling 10
2.6 MyChoice-budget 10
2.7 Gratificatie 10
2.8 Promotie 10
2.9 Toeslag bij minder betaald werk om bedrijfsredenen 10
2.10 Demotie bij minder functioneren 11
2.11 Vrijwillige demotie 11
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, dienstroosters en ploegentoeslag 12
3.1 Arbeidsduur 12
3.2 Deeltijd 12
3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag 12
Hoofdstuk 4 Toeslagen en vergoedingen 15
4.1 Overwerk en meerwerk 15
4.2 Waarneming hogere functie 16
4.3 Consignatie 16
4.4 Extra opkomst 16
4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen 16
4.6 Verschoven uren 17
4.7 Sprongvergoeding 17
4.8 Reiskosten woon-werkverkeer 17
4.9 Reiskosten zakelijk reizen 17
4.10 Bedrijfshulpverlening 17
4.11 Thuiswerkbeleid en thuiswerkvergoeding 18
4.12 Vergoeding extra kennis en /of posten operators C35 en C36 19
4.13 Vvergoeding werken met splashpakken 19
Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof 20
5.1 Opbouw vakantie-uren 20

5.2 Opnemen vakantie-uren ... 20
5.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid ... 20
5.4 Sparen en verjaren ... 20
5.5 Collectief verlof ... 21
5.6 Onbetaald verlof ... 21
5.7 Bijzonder verlof ... 21
5.8 Adoptie- en pleegzorgverlof ... 22
5.9 Wet WIEG ... 22
Hoofdstuk 6 Duurzame inzetbaarheid ... 23
6.1 Duurzame inzetbaarheid ... 23
6.2 Tegemoetkoming Ouderen Regeling ... 23
6.3 Overgangsregeling ... 23
6.4 Duurzame inzetbaarheid (DI) ... 23
6.5 Bedrijfs-AOW (RVU) ... 24
6.6 Studieafspraak 'Fit for the future" ... 25
Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid en pensioen ... 26
7.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen ... 26
7.2 Collectieve verzekeringen ... 27
7.3 Pensioen ... 27
Hoofdstuk 8 Verplichtingen en bijzondere bepalingen ... 28
8.1 Goed werkgever en werknemer ... 28
8.2 Schorsing en disciplinaire maatregelen ... 28
8.3 Geheimhouding en eigendommen ... 28
8.4 Uitvinding en octrooi ... 29
8.5 Nevenactiviteiten ... 29
Hoofdstuk 9 Afspraken cao-partijen ... 30
9.1 Georganiseerd Overleg AnQore ... 30
9.2 Vredesplicht ... 30
9.3 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties ... 31
9.4 Participatiewet, Wajong ... 31
9.5 Chemelot Site Mobiliteitsinitiatieven ... 31
9.6 Stages ... 31
9.7 Vervallen ... 31
9.8 Uitzendkrachten ... 31
9.9 Fiscale verrekening reiskostenvergoeding ... 31
9.10 WGA-premie ... 31
9.11 Sociaal plan ... 31
Hoofdstuk 10 Definities ... 32
Bijlage 1 Aanvullingsregeling ... 34
Bijlage 2 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid ... 36
Bijlage 3 Opleidingsregelingen ... 39

Bijlage 4 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden 41
Bijlage 5 Roosters, Overwerk en normen arbeids- en rusttijden 42
Bijlage 6 Pensioenovereenkomst 45
Bijlage 7 Sociaal Plan 49
Bijlage 8 Protocolafspraken 54

AnQore B.V., gevestigd te Urmond (hierna: **ANQORE of werkgever**)

en
FNV, gevestigd te Utrecht
CNV, gevestigd te Utrecht
De UNIE, gevestigd te Culemborg
SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen
Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Verklaren hierbij

ten behoeve van de werknemers van **ANQORE** een collectieve arbeidsovereenkomst ('cao ANQORE') te hebben afgesloten;

dat de cao ANQORE is aangegaan voor het tijdvak **1 oktober 2024 tot en met 30 september 2025** en eindigt zonder dat opzegging vereist is.

Er is een RVU regeling opgenomen met een looptijd t/m 31- 12- 2025.

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1 Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met AnQore met uitzondering van de Management Team-leden met een individuele arbeidsovereenkomst bij AnQore.

Waar in de cao hij of hem staat, wordt ook zij en haar bedoeld.

1.2 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2024 t/m 30 september 2025. De cao eindigt van rechtswege op 30 september 2025. Opzegging is dus niet nodig.

1.3 Standaard cao

De cao is een standaard cao. Dit betekent dat AnQore niet van de afspraken in de cao mag afwijken in het voor- of nadeel van de medewerker. Afwijken kan wel als er in het artikel staat dat dit kan.

1.4 Bruto bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto. Daar waar mogelijk maakt AnQore gebruik van de fiscale vrijstellingen.

1.5 Deeltijd

Alle bedragen en afspraken in de cao zijn op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Voor deeltijd medewerkers gelden de bedragen en afspraken naar rato, tenzij er in het artikel iets anders staat.

1.6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd

AnQore en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. AnQore en de medewerker kunnen in bijzondere gevallen afspreken dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt.

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

Contract	Proeftijd
• Bepaalde tijd 6 maanden of korter	geen
• Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
• Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of • onbepaalde tijd	2 maanden

AnQore en de medewerker kunnen afspreken dat er een kortere of geen proeftijd geldt.

1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

De opzegtermijn hangt af van de salarisschaal van de medewerker:

Salarisschaal	Opzegtermijn
C32 t/m C35	1 maand
Overige schalen	3 maanden

De opzegtermijn is voor AnQore en de medewerker gelijk. Als de medewerker opzegt kunnen de medewerker en de leidinggevende een kortere opzegtermijn afspreken. Opzeggen kan tegen elke kalenderdag. Dat betekent dat de opzegtermijn per die dag in gaat.
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag dat de medewerker de AOW-leeftijd bereikt. Er is dan geen opzegging nodig.

Hoofdstuk 2 Beloning

2.1 Functiegroepen en salarisschalen

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen C32 t/m C44 met de bijbehorende salarisschaal. Elke salarisschaal bestaat uit een minimum-, midden- en een maximum jaarsalaris.
Hieronder staan de salarisschalen die per 1 januari 2025 van toepassing zijn:

met ingang van 1 januari 2025 is de collectieve verhoging van de salarissen 3,25 %.

Indexatie
De indexatie van specifieke kost- en looncomponenten (zoals de BHV vergoeding) bedraagt 3,25%.

De salarisschalen per 1 januari 2025 - aangepast met de collectieve verhogingen (excl. MyChoice en incl. de wettelijke vakantietoeslag) - zijn:

Salarisschalen 1-1-2025							
C-schaal		Min		Mid		Max	STI at target
C32	€	30.057,80	€	36.329,11	€	42.600,42	3%
C33	€	31.361,02	€	37.911,19	€	44.461,36	3%
C34	€	33.897,04	€	40.989,29	€	48.081,53	3%
C35	€	36.938,25	€	44.683,22	€	52.428,19	3%
C36	€	40.842,31	€	49.423,88	€	58.005,43	3%
C37	€	45.701,99	€	55.325,23	€	64.948,46	5%
C38	€	52.234,84	€	63.259,09	€	74.283,34	5%
C39	€	60.218,44	€	72.952,18	€	85.685,92	5%
C40	€	69.391,24	€	84.090,98	€	98.790,73	5%
C41	€	80.058,39	€	97.043,24	€	114.028,08	5%
C42	€	92.000,82	€	111.546,26	€	131.091,71	12%
C43	€	106.773,21	€	129.482,74	€	152.192,42	12%
C44	€	123.972,09	€	150.367,25	€	176.762,41	12%

2.2 Beoordelingsafhankelijke salarisverhoging en performance uitkering

De beoordelingsafhankelijke verhoging van het salaris is jaarlijks op 1 april. AnQore beoordeelt het functioneren met behulp van het AnQore beoordelingssysteem.

De medewerker die het maximum jaarsalaris van zijn schaal nog niet heeft bereikt, ontvangt een aanpassing van het jaarsalaris volgens deze tabel:

Beoordeling / Salarispositie	Geen beoordeling	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Goed	Zeer goed	Excellent
Tussen minimum en midden	0%	0%	2%	3%	5%	6%
Tussen midden en maximum	0%	0%	1%	2%	3%	5%

De procentuele verhoging is over het individuele jaarsalaris. Dit komt door de verhoging niet boven het maximum jaarsalaris uit. Hierdoor kan de laatste salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

De medewerker ontvangt geen beoordelingsafhankelijke salarisverhoging of performance uitkering als hij:
- voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig was door (on)betaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid
- in dienst kwam op of na 1 oktober in het jaar waarover de beoordeling gaat
- door arbeidsongeschiktheid in het kader van re-integratie minder dan 50% werkt

De medewerker die zijn schaalmaximum heeft bereikt, kan in aanmerking komen voor een eenmalige performance-uitkering. Deze uitkering is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:
Goed: 1% van het schaalmaximum
Zeer goed: 2% van het schaalmaximum
Excellent: 3% van het schaalmaximum

Als het percentage salarisverhoging niet volledig wordt toegekend omdat het schaalmaximum is bereikt, ontvangt de medewerker daarnaast een performance-uitkering die hoort bij de uitkomst van de beoordeling onder aftrek van het percentage salarisverhoging. De medewerker ontvangt de performance-uitkering als een bedrag ineens. Als de medewerker een jaar niet beoordeeld is, ontvangt hij ook geen performance-uitkering.

2.3 Resultaatbeloning 1

De resultaatbeloning bestaat uit 3 onderdelen:

Doelstelling	Componenten	Gewicht	C32 - C36 at target	C37 - C41 at target	C42 - C44 at target
A	EBITDA-doelstelling AnQore	30%	0,9%	1,5%	3,6%
B	Financieel doel, afgesproken tussen het management en de ondernemingsraad van het bedrijfsonderdeel	17,5%	0,525%	0,875%	2,1%
B	Niet financieel doel, afgesproken tussen het management en de ondernemingsraad van het bedrijfsonderdeel	17,5%	0,525%	0,875%	2,1%
C	Individuele doelstellingen van de medewerker over het voorgaande kalenderjaar	35%	1,05%	1,75%	4,2%
	Totaal	100%	3%	5%	12%

De uitkering resultaatbeloning die de medewerker ontvangt is afhankelijk van de realisatie van de resultaten.
Het A- en B-target kunnen ieder maximaal 150% zijn van de genoemde percentages.

Het uitkeringspercentage wordt berekend over de in het betreffende kalenderjaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering. De resultaatbeloning is niet pensioengevend.

De algemene regels zijn:
- De salarisschaal van de medewerker op 31 december van het kalenderjaar waarin het resultaat is gerealiseerd, bepaalt het van toepassing zijnde at target percentage. De medewerker ontvangt de uitbetaling in de maand april van het volgende kalenderjaar.
- De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar in dienst was, ontvangt de uitkering resultaatbeloning. Hij ontvangt de uitkering ook als de arbeidsovereenkomst vóór de uitbetaling in april van het daaropvolgende jaar beëindigd is.
- De medewerker die in het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden, ontvangt bij de eindafrekening
  - de A- en B-doelstelling op basis van 100% en
  - de C-doelstelling op basis van de mate van realisatie.

  Het vastgestelde uitkeringspercentage wordt vervolgens berekend over het (betaalde) jaarinkomen.

2.4 Resultaatbeloning 2

Bij een realisatie van 100% van het A-target ontvangt de medewerker een uitkering van € 750,-.
De uitkering is maximaal 150% van € 750,- op basis van de tabel, of in overleg met de ondernemingsraad een bij de omvang van het resultaat passende staffel.

De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar in dienst was, ontvangt de uitkering resultaatbeloning. De medewerker ontvangt de uitkering in de maand april van het volgende kalenderjaar.
Hij ontvangt de uitkering ook als de arbeidsovereenkomst vóór de uitbetaling in april van het daaropvolgende jaar op eigen verzoek beëindigd is of de medewerker uit dienst ie gegaan door pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden. In het laatste geval ontvangen de nagelaten betrekkingen de uitkering.

Realisatie (%)	Uitbetaling Resultaat beloning (%)	
≤92	0	
93	12,5	
94	25	
95	37,5	
96	50	
97	62,5	
98	75	
99	87,5	
100	100	
101	112,5	
102	125	
103	137,5	
104	150	

2.5 Uitbetaling

De medewerker heeft jaarlijks een keuze hoe hij zijn jaarsalaris ontvangt. De keuze van het aantal termijnen:
- 14: in mei en november ontvangt hij een extra termijn
- 13: in mei of november ontvangt hij een extra termijn
- 12: alle termijnen zijn gelijk.

De standaard is een uitbetaling in 14 termijnen.

De betaaldatum is uiterlijk 5 werkdagen voor de 1e werkdag van de volgende maand. Eventuele incidentele loonelementen en toeslagen ontvangt de medewerker uiterlijk bij de termijnbetaling in de volgende maand. De medewerker ontvangt een gespecificeerde digitale loonstrook. Als AnQore vorderingen op de medewerker heeft, brengt AnQore die in mindering op de termijnbetaling.

2.6 MyChoice-budget

De medewerker ontvangt iedere maand een MyChoice-budget van 9,11% van het jaarsalaris gedeeld door 12.

De medewerker kan het MyChoice-budget gebruiken om verlof te kopen en verkopen. De waarde van een uur is:

$$\frac{A}{B - C}$$

waarbij:

A = de som van het voor de medewerker geldende:
- jaarsalaris
- MyChoice-budget
- vaste ploegendiensttoeslag
- vaste consignatietoeslag

B = de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur volgens dienstrooster

C = de som van:
- het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren (200 uur)
- het eventuele jaarlijkse recht op DI-uren (24 uur)
- de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Dit punt geldt niet voor de medewerker in een 5-ploegendienstrooster.
-

2.7 Gratificatie

AnQore kan de medewerker in uitzonderlijke situaties een gratificatie toekennen. Dit kan wanneer de medewerker een bijzondere prestatie heeft verricht.

De commissie Sociale Aangelegenheden van de ondernemingsraad zal eenmaal per jaar een geanonimiseerde rapportage ontvangen over het aantal en de omvang van toegekende beloningen

2.8 Promotie

Bij promotie naar een functie in een hogere salarisschaal ontvangt de medewerker een verhoging van 5% van het schaalmaximum van zijn oorspronkelijke jaarsalaris. Het nieuwe individuele jaarsalaris is tenminste gelijk aan het minimum en niet hoger dan het maximumjaarsalaris van de nieuwe schaal.

2.9 Toeslag bij minder betaald werk om bedrijfsredenen

Minder betaald werk is:
- werk van een lagere salarisschaal
- verlies of verlaging van de ploegendienst- en/of consignatietoeslag.

De medewerker die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk doet, houdt tijdens deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende inkomen.

De medewerker die om bedrijfsredenen blijvend minder betaald werk doet en aan de voorwaarden hieronder voldoet, ontvangt een blijvende en/of een aflopende toeslag:

Voorwaarden	Toeslag
Leeftijd + diensttijd in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag
Door verlies of verlaging ploegentoeslag en/of consignatietoeslag is het inkomensverlies ten minste 3% van het jaarsalaris	Blijvende toeslag
Verlies jaarinkomen is minimaal 0,5%	Aflopende toeslag

2.10 Demotie bij minder functioneren

AnQore kan besluiten tot demotie (werk in een lagere salarisschaal) over te gaan als de medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te houden, ondanks de door hem verrichte inspanningen. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en het en nieuwe jaarsalaris. Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de collectieve verhoging van het oorspronkelijke jaarsalaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

2.11 Vrijwillige demotie

AnQore kan een verzoek van de medewerker tot vrijwillige demotie (werk in een lagere salarisschaal) toestaan. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris. Deze toeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, dienstroosters en ploegentoeslag

3.1 Arbeidsduur

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis. Voor de medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt de normale arbeidsduur naar rato vastgesteld.

3.2 Deeltijd

De medewerker kan op eigen verzoek met AnQore afspreken om minder te werken dan de voltijds arbeidsduur. De regels hierover staan onder deze link.

3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag

Voor de medewerker in salarisschaal C32 t/m C41 blijvend geplaatst in een vroeg-laat wisseldienst of ploegendienst geldt een ploegendiensttoeslag.

De medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een bijgesteld dienstrooster naar rato van de arbeidsduur. De op hem van toepassing zijnde ploegendiensttoeslag berekent AnQore met de methode die afgesproken is met de vakorganisaties.

De medewerker krijgt over een kalendermaand de ploegendiensttoeslag naar rato indien zijn dienstrooster tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend wijzigt.

Dienstrooster	Uitleg	Ploegendiensttoeslag in % van het jaarsalaris
Dagdienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	0
Vroeg-laat wisseldienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster evenredig in een vroege en een late dienst - die minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen - en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	3,75
Standaard 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	13,5

Dienstrooster	Uitleg	Ploegendiensttoeslag in % van het jaarsalaris
Verlengde 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst en medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37,33 uur per week.	21
Standaard 3-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste vijf of zes dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. De medewerker start of met de ochtenddienst op maandag en eindigt dan met de nachtdienst van vrijdag op zaterdag, of met de nachtdienst van zondag op maandag en eindigt dan met de middagdienst van vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 15 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	20,5
Verkorte 3-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend-, middag-, of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. De medewerker start met de ochtenddienst op maandag en eindigt dan met de middagdienst op vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37 uur per week.	18
Standaard 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	30
Een 5-ploegendienst met stop- en terugkomdagen	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. In de periode rondom Kerstmis werkt de medewerker 9 etmalen niet. AnQore roostert 6 terugkomdagen in. De helft hiervan kan AnQore in blokken van 2 uur toevoegen aan de al ingeroosterde diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld tussen de 215,5 en 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	30
Een 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. In de periode rondom Kerstmis werkt de medewerker 9 etmalen niet. Het dienstrooster kent gemiddeld 213,75 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	28,5

Dienstrooster	Uitleg	Ploegendiensttoeslag in % van het jaarsalaris
Een combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op doordeweekse dagen in dagdienst. De medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 79 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 35,11 uur per week.	15
Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op maandag t/m zaterdag in dagdienst. De medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 81 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 36 uur per week.	21
Een combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst. De medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 222 diensten per 64 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 32,89 uur per week.	24
Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst. De medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 233 diensten per 54 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 34,52 uur per week.	31

Een maatwerkrooster ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel, stelt AnQore vast in overleg met de bevoegde ondernemingsraad (instemmingsrecht). Voor de berekening van het van toepassing zijnde percentage toeslag geldt de rekenmatrix zoals deze tussen AnQore en de vakorganisaties is afgesproken.

Hoofdstuk 4 Toeslagen en vergoedingen

4.1 Overwerk en meerwerk

Overwerk
Overwerk is als de medewerker in opdracht van AnQore meer dan een half uur extra werkt dan de normale voltijds arbeidsduur volgens het voor de medewerker geldende dienstrooster. Als het aanvangstijdstip van de dienst is verschoven, geldt de extra tijd niet als overwerk.

De medewerker die is ingedeeld in salarisschaal C32 t/m C38 kan bij overwerk een gelijk aantal uren compenseren in tijd. De voorwaarden zijn:
- de bedrijfsomstandigheden laten dit toe
- het gebeurt binnen 6 maanden
- opname is bij voorkeur binnen het dagvenster, maar het kan ook daarbuiten als dat bedrijfsmatig mogelijk is.

Daarnaast krijgt deze medewerker een toeslag op het uurloon voor overwerk:

	Overwerktoeslag in percentage van het uurloon	
Uren op	Uren direct voorafgaand of na de dienst	Uren die niet aansluiten aan de dienst (met een uur of meer er tussen)
Maandag t/m vrijdag	50%	75%
zaterdag	75%	100%
zondag	100%	150%
feestdagen	150%	200%

Als er meerdere toeslagen uit deze tabel tegelijk van toepassing zijn, ontvangt de medewerker alleen de hoogste.
De medewerker die is ingedeeld vanaf salarisschaal C39 ontvangt per uur overwerk een uur compenserend vrij.

Meeruren parttimers
Meerwerk is als de deeltijd medewerker in opdracht van AnQore meer dan een half uur extra werkt dan de voor hem geldende arbeidsduur, maar minder dan de normale voltijds arbeidsduur volgens dienstrooster. De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt meeruur een uur compenserend vrij.
De voorwaarden zijn:
- de bedrijfsomstandigheden laten dit toe.
- het gebeurt binnen 6 maanden.
- opname is bij voorkeur binnen het dagvenster, maar het kan ook daarbuiten als dat bedrijfsmatig mogelijk is.

Indien de meeruren niet binnen 6 maanden zijn opgenomen dan worden de meeruren betaald met een toeslag en bedraagt 73,13 % (met dien verstande dat ook rekening wordt gehouden met de ploegentoeslag van 30%) X opslag van 19,7% voor de gemiddelde werkgeversbijdrage in de pensioenregeling.

Als de deeltijd medewerker meeruren werkt buiten het dagvenster, ontvangt hij daarnaast de vergoeding van een uurloon.

De medewerker is verplicht overuren en meeruren te werken, wanneer dit volgens AnQore noodzakelijk is. Dit geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

De medewerker die jonger dan 21 jaar is, is niet verplicht overuren en meeruren op zon- en feestdagen te werken, tenzij dit noodzakelijk is door zijn functie in de 5-ploegendienst.

4.2 Waarneming hogere functie

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C 32 t/m C38, die tijdelijk een functie waarneemt in een hogere salarisschaal, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van een half uurloon.

4.3 Consignatie

Consignatie is als de medewerker buiten zijn normale dienstrooster ieder moment bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Voorwaarden voor een vergoeding zijn:
- de consignatie is in opdracht van AnQore
- de medewerker is ingedeeld in salarisschaal C32 t/m C41.

Bij consignatie ontvangt de medewerker per etmaal een toeslag van:

Tijden	Consignatietoeslag
Maandag t/m vrijdag	0,088% van het voltijd jaarsalaris
Zaterdag en zondag	0,204% van het voltijd jaarsalaris
Als medewerker wordt opgeroepen naar het bedrijf te komen – per oproep	0,075% van het voltijd jaarsalaris
Gewerkte uren op basis van oproep	In geld of tijd voor tijd, net als overwerk

De medewerker die de consignatiedienst als vast onderdeel in zijn dienstrooster heeft, ontvangt een vooraf berekende (gemiddelde) toeslag. De toeslag is pensioengevend

Het consignatierooster stelt AnQore vooraf vast. De medewerker is verplicht de consignatiediensten te draaien. De verplichting geldt niet als de medewerker 55 jaar of ouder is.

4.4 Extra opkomst

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38, die geen consignatie heeft, krijgt een uurloon uitgekeerd als hij
- na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren,
- op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C41 en die volgens dienstrooster of als reservist op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 250% op het uurloon.

Als de medewerker ingeroosterd is op een feestdag maar niet hoeft te werken, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft hij voor die dag geen vakantie-uren af te boeken.

De medewerker die blijvend in de continudienst werkt en die wordt opgeroepen op een feestdag, waarop hij volgens dienstrooster niet hoeft te werken en door het tijdstip van de oproep in die dienst minder dan 8 uur werkt, wordt de volledige dienst doorbetaald.

Zon- en feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

4.6 Verschoven uren

Verschoven uren zijn uren die de medewerker werkt buiten zijn normale dienstrooster, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur per dag wordt overschreden.

Bij verschoven uren ontvangt de medewerker een toeslag van één uurloon.

Voorwaarden zijn:
- de uren zijn in opdracht van AnQore verschoven
- de medewerker is ingedeeld in salarisschaal C32 t/m C38
- de verplaatsing van de dienst is minimaal een half uur en valt (deels) buiten het dagvenster.

4.7 Sprongvergoeding

De medewerker die in de ploegendienst werkt en tijdelijk in een ander dienstrooster werkt ontvangt een sprongvergoeding.

De toeslag bij de verplaatsing is drie uurlonen.

Voorwaarden zijn:
- de verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van AnQore
- de medewerker is ingedeeld in salarisschaal C32 t/m C38
- de grens van de andere dienst valt buiten het dagvenster.

Als de medewerker minimaal 5 diensten achter elkaar in het tijdelijke dienstrooster werkt en daarna weer gaat werken in zijn oorspronkelijke dienstrooster, ontvangt de medewerker nogmaals de sprongvergoeding.

4.8 Reiskosten woon-werkverkeer

De medewerker krijgt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer van € 0,21 per kilometer voor een reisafstand van maximaal 60 kilometer per dag (retour) en voor maximaal 216 werkdagen per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst. De reisafstand woon-werkverkeer bepaalt AnQore met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de kortste route.

Deze kilometervergoeding geldt niet voor de medewerker die:
- gebruik maakt van een andere door AnQore betaalde voorziening voor woon-werkverkeer, of
- een lease auto heeft.

4.9 Reiskosten zakelijk reizen

Als de medewerker zakelijk moet reizen en gebruik maakt van het openbaar vervoer of met een huurauto van AnQore reist, vergoedt AnQore de gemaakte kosten.

Als de medewerker zakelijk moet reizen en gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor € 0,28 per kilometer. De kilometers woon-werkverkeer (maximaal 60 kilometer per dag retour) dient de medewerker hierop in mindering te brengen.

Deze vergoeding geldt niet voor de medewerker die een lease auto heeft.

4.10 Bedrijfshulpverlening

De medewerker die bedrijfshulpverlener is, ontvangt na het behalen van het vereiste diploma/certificaat een eenmalige vergoeding.

Daarna ontvangt de medewerker die bedrijfshulpverlener is een jaarlijkse vergoeding. Voorwaarde is dat hij deelneemt aan de herhalingslessen en (het voorbereiden van) oefeningen.

Als (herhalings)lessen en (het voorbereiden van) oefeningen buiten werktijd zijn, gelden deze uren als overwerk.

Overzicht vergoedingen bedrijfshulpverlening:

BHV-vergoedingen per 1 januari 2025 (niet per aanvang looptijd cao)

Bedrijfshulpverlener	Eenmalige vergoeding	Jaarlijkse vergoeding
BHV-er LRH (levensreddend handelen)	€ 517	€ 646
BHV-er EHBO	€ 517	€ 839
BHV-er EHBO met coördinatie taken	€ 517	€ 967

De BHV-vergoedingen zullen jaarlijks worden geïndexeerd met de in het voorafgaande kalenderjaar overeengekomen algemene aanpassing van de salarissen. Uitbetaling van de vergoedingen vindt plaats in februari van het kalenderjaar daaropvolgend.

Beëindiging om medische of bedrijfsredenen

Aantal jaren	Eenmalige bruto uitkering
< 10 jaar	€ 852
≥ 10 jaar	€ 1.033
≥ 15 jaar	€ 1.549
≥ 20 jaar	€ 2.065
≥ 25 jaar	€ 2.582

Jubileum uitkering BHV

Aantal jaren	Eenmalige bruto uitkering
10 jaar	€ 310
15 jaar	€ 517
20 jaar	€ 723
25 jaar	€ 775
30 jaar	€ 775

4.11 Thuiswerkbeleid en thuiswerkvergoeding

De medewerker ontvangt € 2,15 netto per gewerkte thuiswerkdag indien hij op basis van het AnQore thuiswerkbeleid structureel deels vanuit een thuiswerkplek werkt en dit via een thuiswerkovereenkomst is vastgelegd. Dit bedrag wordt aangepast als het Nibud met een nieuwe berekening komt. Daarnaast wordt maximaal één keer per 5 jaar € 500 (inclusief btw) verstrekt om thuis een ARBO verantwoorde werkplek in te kunnen richten.

Naast deze arbeidsvoorwaardelijke componenten in de cao wordt het thuiswerkbeleid nader uitgewerkt door werkgever met de OR.

4.12 Vergoeding extra kennis en /of posten operators C35 en C36

De operator in C35 ontvangt een vergoeding voor extra kennis en/of posten indien hij voldoet aan de volgende criteria:

- 4 posten gedegen kennis of 2 posten diepgaande kennis: 541 euro (per 1 januari 2025 559 euro) bruto op jaarbasis
- 6 posten gedegen kennis of 4 posten diepgaande kennis: 1082 euro (per 1 januari 2025 1.118 euro) bruto op jaarbasis

De reserve hoofd operator (binnen en buiten) ontvangt op basis van zijn extra kennis en kunde een vergoeding van 812 euro (per 1 januari 2025 839 euro) bruto op jaarbasis.

Voorwaarden en kaders zijn:

- Basis van de beloning is in staat zijn (kennis en kunde, afgetoetst) en bereidheid om de functie te lopen
- De toelage wordt uitbetaald naar rato van het aantal maanden dat iemand aan de criteria voldoet
- Uitbetaling geschiedt per jaar (in januari)
- Bij verlof langer dan 2 aaneengesloten maanden (alle soorten verlof) vervalt de extra beloning voor de verlofperiode
- Gedurende het eerste jaar ziekte wordt de extra beloning doorbetaald, bij langere duur van de ziekte vervalt hij
- Bij overstap naar een andere functie vervalt deze extra beloning
- Aangezien het een eenmalige jaaruitkering betreft, is deze niet pensioengevend

Beloning wordt geïndexeerd met cao-verhogingen.

4.13 Vergoeding werken met splashpakken

Per 1 oktober 2024 wordt een toeslag van € 60,- per maand bruto uitbetaald voor de buiten operators in C34, C35 en C36 die tijdens hun reguliere werkzaamheden in splashpakken moeten werken (gecombineerd met ademluchtkap en fles). Deze toeslag zal worden stopgezet tijdens langdurige afwezigheid, vergelijkbaar met het stopzetten van de woon-werkverkeervergoeding.

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

5.1 Opbouw vakantie-uren

De medewerker heeft per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantie-uren.

Bij in- of uitdiensttreding heeft de medewerker recht op vakantie-uren naar rato van het aantal gewerkte dagen in dat jaar.

De medewerker met wie AnQore vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd het dienstverband beëindigt, krijgt het volledig aantal jaarlijkse vakantie-uren toegekend.

De medewerker die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid bouwt volledig wettelijke vakantie-uren op. De bovenwettelijke vakantie-uren bouwt hij alleen over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid op.

5.2 Opnemen vakantie-uren

De medewerker stelt zijn vakantie-uren in overleg met AnQore vast. De medewerker kan aanspraak maken op een periode van tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie, tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie is in ieder geval 2 weken. De medewerker in de 5-ploegendienst kan zijn vakantie niet meer dan 3 maal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.

De medewerker vraagt de vakantie-uren tijdig aan, in ieder geval vóór 1 januari. Op deze manier kan AnQore uiterlijk 1 februari aan iedereen laten weten of de aangevraagde vakantie opgenomen kan worden. De leidinggevende kan in overleg met de medewerker(s) van de regeling afwijken.

Een vastgestelde vakantie kan wegens bedrijfsomstandigheden moeten worden verschoven naar een later tijdstip.

De wettelijke vakantie-uren neemt de medewerker op in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat. Als dit bij uitzondering door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, neemt de medewerker de overblijvende wettelijke vakantie-uren in het daaropvolgende kalenderjaar als eerste op.

5.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De medewerker die arbeidsongeschiktheid is neemt voor vakantie ook vakantie-uren op.

De medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, meldt zich volgens de reguliere procedure ziek. De dagen waarop de medewerker arbeidsongeschikt is, gelden niet als vakantie.

5.4 Sparen en verjaren

Vakantierechten verjaren na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

5.5 Collectief verlof

AnQore kan maximaal 24 vakantie-uren collectief aanwijzen. Dit gebeurt voor aanvang van het kalenderjaar en in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.

5.6 Onbetaald verlof

De medewerker kan gebruik maken van maximaal 10 dagen onbetaald verlof. Voorwaarde is dat AnQore vindt dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Voor elk uur onbetaald verlof is de waarde van een uur gelijk aan de formule voor het berekenen van het kopen van verlof in MyChoice.

5.7 Bijzonder verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk / aangaan van geregistreerd partnerschap	5 dagen
25- en 40-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters	de dag zelf
25-, 40- en 50-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon-of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie	5 dagen
Overlijden van de partner, (pleeg- of stief-) kinderen, partner van zijn kind	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 4 dagen
Overlijden van zijn ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders en grootouders	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 2 dagen
Overlijden van broers, zwagers, (schoon-) zusters en kleinkinderen, een inwonende oom, tante, neef of nicht	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 1 dag
25-, 40-, en 50-jarig dienstverband	2 dagen
Bij ontvangen Koninklijke onderscheiding	1 dag
Deelname vakbondsactiviteiten, onder voorwaarden zoals met de vakorganisaties afgesproken	Benodigde tijd
Deelname aan de cursus voorbereiding op pensioen in het jaar voorafgaand aan pensioen	Maximaal 3 dagen
Andere bijzondere omstandigheden	Een door AnQore te bepalen korte tijd

Een dag is voor de bijzonder verlofregeling de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op die dag.

Voor dit artikel is een partner de persoon met wie de medewerker getrouwd is, geregistreerd partnerschap heeft is of waarmee de medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

5.8 Adoptie- en pleegzorgverlof

Voor het wettelijke adoptie- of pleegzorgverlof betaalt AnQore maximaal 4 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. Voorwaarde is dat de medewerker meewerkt aan het aanvragen en overdragen van de wettelijke uitkering.

5.9 Wet WIEG

Werkgever zal het bedrag dat door het UWV wordt uitgekeerd aanvullen tot 80% van het daadwerkelijk salaris.

Het daadwerkelijk salaris is dan het jaarinkomen over de wet WIEG periode , minus de Wet WIEG uitkering van het UWV.

Hoofdstuk 6 Duurzame inzetbaarheid

6.1 Duurzame inzetbaarheid

Vanaf het jaar waarin de medewerker 45 wordt heeft hij per kalenderjaar recht op 24 duurzame inzetbaarheids-uren (DI-uren).
De medewerker kan deze uren gebruiken voor de versterking van zijn inzetbaarheid. Hij kan de uren inzetten voor: verlof, opleiding of sparen voor later. De uitwerking van de aanwendingsmogelijkheden staan in MyChoice.
Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

6.2 Tegemoetkoming Ouderen Regeling

De TOR-regeling heeft tot doel de balans belasting en belastbaarheid voorafgaand aan (pre)pensioen te verbeteren en daarmee bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

De medewerker kan gebruik maken van de TOR-regeling vanaf de dag dat hij 60 wordt. De medewerker van 60 jaar en ouder ontvangt 4 jaar lang jaarlijks 208 uren TOR-verlof (de medewerker in een 5-ploegendienst 175 uren). De medewerker die gebruik maakt van de TOR-regeling legt zelf een gelijk aantal uren in (jaarlijks 208 of 175). Het TOR-saldo is het totaal van de werkgevers- en medewerkers-uren.

De medewerker kan maximaal 208 uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen (de medewerker in een 5-ploegendienst maximaal 175 uren). De medewerker neemt minimaal 1 dag per maand TOR-verlof op.

Niet opgenomen TOR-verlof schuift door naar het volgende kalenderjaar.

De medewerker en de leidinggevende maken afspraken over het opnemen van TOR-verlof. TOR-dagen kunnen niet opeenvolgend worden opgenomen tenzij de bedrijfsomstandigheden verhinderd hebben om een TOR-dag op te nemen. In dat geval kunnen maximaal 2 TOR-dagen elkaar opvolgen. Zij bespreken welke aanpassing in het takenpakket en werkwijze nodig is. Dit is afhankelijk van de invulling van het TOR-verlof. De medewerker en de leidinggevende bespreken minimaal 1 keer per jaar de inzetbaarheid, het takenpakket en de verlofplanning.

Het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Het wordt niet uitbetaald. Uitzondering hierop is als de medewerker voor het bereiken van de AOW-leeftijd uit dienst gaat. In dat geval worden de door hem zelf ingelegde TOR-dagen uitbetaald.

Als de medewerker nog niet met (pre)pensioen of AOW gaat en het TOR-saldo al wel volledig is gebruikt dan houdt de medewerker, voor de periode tot aan (pre)pensioen/AOW-gerechtigde leeftijd, de in de TOR-periode gerealiseerde arbeidsduurverkorting door:
- het opnemen van verlofdagen of
- aanpassen van het dienstverband naar deeltijd.

6.3 Overgangsregeling

De medewerker die voor 1 juli 2017 gebruik maakt van de eerdere TOR-regeling, houdt de eerdere afspraken. Deze medewerker kan geen gebruik maken van boven genoemde regeling.

6.4 Duurzame inzetbaarheid (DI)

Partijen zullen gefaseerd initiatieven gericht op duurzame inzetbaarheid ontwikkelen en implementeren. De medewerker is de drijvende kracht achter zijn eigen duurzame inzetbaarheid en de werkgever biedt de noodzakelijke faciliteiten. De initiatieven moeten er toe bijdragen dat medewerkers zich gedurende hun gehele

loopbaan blijven ontwikkelen, met plezier werken en inzetbaar blijven. De werkgever zal zich in dit kader maximaal inspannen om dit te faciliteren.

Werkgever en de medewerker hebben een jaarlijks DI-gesprek, tenzij zij in een eerder gehouden DI-gesprek over de frequentie of de vorm andere afspraken maakten. De in het DI-gesprek overeengekomen doelstellingen en afspraken zullen, nadat het formele PDR-gesprek heeft plaatsgevonden, worden vastgelegd als PDR-afspraak zodat op zorgvuldige wijze de monitoring op kwaliteit kan worden gedaan.

De dialoog tussen manager en medewerker moet centraal staan in de aanpak van duurzame inzetbaarheid. Gezocht wordt naar mogelijkheden om de vitaliteit van medewerkers te vergroten waardoor het aanpassingsvermogen van medewerkers behouden blijft of wordt vergroot. Hieraan kan invulling gegeven worden door bijvoorbeeld: voorlichting over gezonde voeding en eetpatronen, werken aan persoonlijke vitaliteit, persoonlijk welzijn, bewegingsleer, stress (beleving), coaching en/of noodzakelijke ergonomische maatregelen en het voorbeeldgedrag door het leidinggevend management in dit kader.

Belangrijke partner in het kader van vitaliteit is de Arbodienst die door middel van een proactief preventiebeleid de bewustwording zal stimuleren.

Partijen erkennen dat extra aandacht gewenst is om ook de ouder wordende medewerker gezond, gemotiveerd, betrokken en zo optimaal inzetbaar te houden. Om deze reden is het belangrijk om met medewerkers tijdens het DI-gesprek de belasting en belastbaarheid aan de orde te stellen. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen mogelijke aanpassingen in het individuele takenpakket en/of werkomstandigheden worden besproken.
De cao biedt in dit kader al een palet aan mogelijkheden die zullen worden opgenomen als bijlage van het DI-format (IDP) zoals:

- MyChoice
- Verlofsparen
- TOR
- VPS
- Deeltijd
- Deeltijdpensioen
- Demotiebeleid
- Beperking van de verplichting tot overwerk en/of consignatie
- Individueel maatwerk
- Vrijwillige demotie

Partijen spreken af gezamenlijk te blijven zoeken naar oplossingen die aansluiten bij de behoefte van de medewerker en de organisatie en die kunnen worden toegevoegd aan het DI-beleid

6.5 Bedrijfs-AOW (RVU)

Medewerkers kunnen 1 jaar voor de daadwerkelijke AOW-leeftijd gebruik maken van de RVU regeling.
De volgende hoofdelementen maken deel uit van de regeling:

- Pensioenuitkering blijft behouden
- Er wordt geen eigen bijdrage (zoals inleveren verlof) gevraagd van de medewerker
- Voorafgaand aan de RVU kan de medewerker die over voldoende verlofdagen beschikt maximaal 4 maanden aaneengesloten verlof opnemen (in geval van onvoorziene zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan de werkgever anders beslissen; een en ander loopt tevens via SA commissie)
- Individuele afspraken moeten worden gemaakt met de leidinggevende over eventueel resterend verlof: uitbetalen of opnemen
- Bij overlijden wordt het restant van het bedrag in 1 keer uitbetaald aan directe nabestaanden (dwz partner en thuiswonende kinderen)
- Voorwaarde voor deelname is dat medewerker minimaal 5 jaren in dienst is
- De aanvraagtermijn is als volgt:
    - Vanaf 1 mei 2023 en de jaren 2024, 2025, 2026: 18 maanden voor aanvang
    - 2027-2028: 24 maanden voor aanvang (o.g.v. fiscale wetgeving: deelname uiterlijk voor 31-12-2025 schriftelijk vastleggen)
- Belangstellenden voor de RVU krijgen door AnQore een gesprek met PDN aangeboden, dit gesprek dient ter oriëntatie op mogelijke deelname aan de RVU. De kosten van dit gesprek zullen door AnQore worden gedragen

6.6 Studieafspraak 'Fit for the future"

Onderdeel van de afspraak over de bedrijfs-AOW is een studieafspraak voornamelijk gericht op die groep van werknemers die geen aanspraak op de Bedrijfs-AOW kunnen maken. Deze studie is opgepakt door de cao tafel en aangevuld met door deze tafel aan te trekken deskundigen met als doel in kaart te brengen op welke wijze medewerkers fit for the AnQore job blijven en hun pensioenleeftijd kunnen behalen.

Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid en pensioen

7.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen

Als de medewerker door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn eigen werk te doen, moet hij zich houden aan de verzuim- en gedragsregels en (wettelijke) voorschriften. De arbeidsongeschikte medewerker doet er alles aan zo snel mogelijk te herstellen en denkt (pro)actief mee over de mogelijkheden voor zijn re-integratie.

De medewerker die volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot een percentage van het jaarinkomen dat hij zou ontvangen bij volledig werken:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 52	100%
Week 53 t/m 78	90%
Week 79 t/m 104	80%

De medewerker die in deze periode van 104 weken om medische redenen minder betaald werk doet, ontvangt 100% van zijn oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de volledig arbeidsongeschikte medewerker in deze periode van 104 weken weer aan het werk gaat - geheel of gedeeltelijk en al of niet in een andere functie - en binnen 4 weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, loopt de periode uit de tabel door en wordt dit niet gezien als onderbreking.

De medewerker die na de periode van 104 weken om medische redenen blijvend minder betaald werk doet, wordt beloond op basis van zijn nieuwe functie, dienstrooster en arbeidsduur. Als de medewerker hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid van toepassing (bijlage 2). Het nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat de medewerker ontving voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.

Als de medewerker door arbeidsongeschiktheid rechten tegenover derden kan claimen, deelt hij dit mee aan AnQore. Het gaat om de rechten tegenover derden voor zover deze betrekking hebben op het deel van het inkomen dat onderdeel is van de loondoorbetaling bij ziekte. Het overdragen van deze rechten aan AnQore is een voorwaarde voor de aanvulling op de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

AnQore heeft het recht de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op te schorten of te verlagen, als de medewerker zich niet houdt aan de verzuim- en gedragsregels of (wettelijke) voorschriften. De werkgever betaalt ten minste het minimum loon door.

7.2 Collectieve verzekeringen

De medewerker kan deelnemen aan de door AnQore afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

AnQore heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor alle medewerkers van AnQore in Nederland. De verzekering dekt volgens de voorwaarden het risico van overlijden en blijvende invaliditeit door een ongeval. AnQore betaalt de premie.

7.3 Pensioen

Bij AnQore geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.
In uitzonderlijke gevallen en ter beoordeling van AnQore kan een medewerker worden ontheven van de verplichting om deel te nemen.

De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd en dit bedrag houdt AnQore maandelijks in. De bijdrage is 6% van het bedrag waarmee het jaarinkomen uitgaat boven het in dat kalenderjaar geldende bedrag van de franchise uit artikel 1 van het pensioenreglement. Het jaarinkomen wordt vermeerderd met de WIA- en/of WAO-uitkering en de betaalde toeslag voor het werken op een feestdagen, maar is maximaal het wettelijk maximum pensioengevend salaris.

De periode waarin de medewerker loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ontvangt, bouwt hij pensioen op alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De medewerker betaalt hiervoor ook de pensioenbijdrage.

De pensioenovereenkomst maakt deel uit van de cao en is opgenomen als bijlage 6 en door Stichting Pensioenfonds DSM Nederland vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting.

AnQore zal voor de uitvoering van de geldende DSM-pensioenregeling, gebruik maken van de door PDN geboden mogelijkheid om op basis van een uitvoeringsovereenkomst bij PDN aangesloten te blijven, conform de in de cao DSM Nederland en de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde condities met inbegrip van de afgesproken evaluatie door PDN in 2018.

In geval de uitkomst van de PDN evaluatie leidt tot aanvullende premiestijging die voor werkgever niet acceptabel is, zal werkgever in overleg met vakorganisaties overeenstemming dienen te bereiken over de te realiseren gelijkwaardige pensioenoplossingen. De gelijkwaardigheid zal worden beoordeeld rekening houdend met alle pensioenelementen inclusief de voorwaardelijke indexatieambitie van opgebouwde en op te bouwen rechten.

De medewerker die heeft gekozen voor deelname aan de door PDN aangeboden netto pensioenregeling kan op basis van het reglement aan die regeling blijven deelnemen tot het moment waarop de aansluiting van de werkgever bij PDN eindigt.

Hoofdstuk 8 Verplichtingen en bijzondere bepalingen

8.1 Goed werkgever en werknemer

AnQore en de medewerker gedragen zich als een goed werkgever en een goed werknemer. De medewerker volgt de instructies en voorschriften van AnQore.

8.2 Schorsing en disciplinaire maatregelen

Als het vermoeden of de zekerheid bestaat dat de medewerker zich niet als een goed werknemer heeft gedragen, kan AnQore de medewerker voor korte duur schorsen om onderzoek te doen en/of beraad te hebben. AnQore deelt de schorsing mondeling mee en bevestigt dit schriftelijk. De medewerker krijgt de mogelijkheid zich te verantwoorden.

AnQore bericht de medewerker over de feiten en de uitkomst van het onderzoek. De uitkomst kan leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel.

AnQore bericht de medewerker over de feiten en de uitkomst van het onderzoek tenzij de vertrouwelijkheid van de gegevens dit niet toelaat. De uitkomst kan leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel. De maatregel is afhankelijk van de aard van het gedrag en de omstandigheden waaronder het gedrag heeft plaatsgevonden.

Als het vermoeden (de reden van de schorsing) ongegrond blijkt, ontvangt de medewerker een brief waarin de schorsing en de gevolgen daarvan ongedaan worden gemaakt.

De maatregel kan zijn:
- mondelinge en/of schriftelijke waarschuwing
- disciplinaire schorsing
- tijdelijke of blijvende ontheffing uit de huidige functie (zonder financiële compensatie)
- plaatsing in minder betaald werk (zonder financiële compensatie)
- beëindigen van de arbeidsovereenkomst, inclusief de mogelijkheid van ontslag op staande voet.

AnQore kan deze maatregelen ook gecombineerd toepassen.
De medewerker ontvangt de mededeling met het besluit tot een maatregel schriftelijk en gemotiveerd.

De medewerker kan bezwaar indienen als AnQore een maatregel aan hem oplegt. Dit bezwaar dient hij in bij de directeur van AnQore. Het indienen van een bezwaar leidt niet tot uitstel van het uitvoeren van de maatregel.

8.3 Geheimhouding en eigendommen

De medewerker is tijdens en na zijn arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alles wat hem direct of indirect als gevolg van zijn dienstverband bekend is (geworden) of wat hij (mede) heeft ontwikkeld en waarvan hij kan of behoort te weten dat het vertrouwelijke informatie is. Dit betreft ook knowhow, andere intellectuele eigendomsrechten van AnQore en informatie die anderszins geheim moet blijven. Onder de verplichting valt ook alle informatie waarvan het openbaar worden of delen met anderen tot schade kan leiden voor AnQore of derden inclusief klanten en relaties. Alle hiervoor bedoelde informatie is en blijft eigendom van AnQore en de medewerker zal de informatie voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij ermee bekend is geraakt.

De medewerker zal alle informatie en eigendommen van AnQore (inclusief gegevensdragers en intellectuele eigendommen waaronder knowhow, uitvindingen, merken en domein namen) voor het einde van de arbeidsovereenkomst inleveren bij en overdragen aan AnQore.

Als de medewerker de geheimhoudingsplicht schendt of de bedrijfseigendommen niet inlevert, moet hij de schade vergoeden.

8.4 Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan AnQore direct een door of met hem tijdens zijn dienstverband gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van een onderneming van AnQore of de onderneming waar de medewerker werkt.

Voor zover niet al van rechtswege voor AnQore aanspraak op octrooi en/of de uitvinding bestaat, is medewerker verplicht de rechten in verband met zijn uitvinding aan AnQore over te dragen. Onder 'de rechten in verband met zijn uitvinding' wordt ook verstaan het recht op het aanvragen van octrooi en het recht om de uitvinding geheim te houden. AnQore betaalt de kosten verbonden aan de overdracht.

AnQore kan ten aanzien van de omschreven verplichtingen nadere regels vaststellen.

Als AnQore gebruik maakt van het recht op overdracht, kan een billijk bedrag worden toegekend aan de medewerker voor het gemis aan octrooi. Dit is niet het geval als het aanwenden van bijzondere kennis en het doen van uitvindingen in de aard van de functie zit.

8.5 Nevenactiviteiten

De medewerker is verplicht om de werkgever te informeren in geval van:
- een uit te oefenen onderneming of
- het vervullen van bijbanen of
- het tegen betaling verrichten van werkzaamheden voor zichzelf of derden.

De werkgever stemt hiermee in tenzij hij op grond van objectieve reden de toestemming kan weigeren. De werkgever kan de verleende toestemming te allen tijde intrekken. Daarvoor moet uiteraard een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn. De toestemming is niet nodig voor activiteiten, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

Hoofdstuk 9 Afspraken cao-partijen

9.1 Georganiseerd Overleg AnQore

Het GO is het Georganiseerd Overleg AnQore. Dit is het overleg tussen AnQore en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao. Het GO komt ten minste eenmaal per jaar bijeen.

Vakorganisaties zullen overleggen met het management over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen van dit overleg zijn: de meer jaren strategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

AnQore informeert vakorganisaties zo snel als mogelijk is bij:
- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of
- bij een ingrijpende reorganisatie met consequenties voor de personeelsbezetting

zodat het GO de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de medewerkers kan bespreken.

De werkgever informeert het verantwoordelijk intern overleg over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie of een onderdeel daarvan. Zij informeert het intern overleg over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Als de werkgelegenheid in het geding is informeert de werkgever ook het GO. Het informeren van het intern overleg en het GO gebeurt niet als zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten.

Als er een onderzoek is gedaan door een extern bureau naar de organisatie van AnQore waarbij de werkgelegenheid in Nederland kan veranderen, zal AnQore de uitkomsten van het onderzoek in het GO presenteren. Dit hoeft AnQore niet te doen als hiervoor zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zijn.

Als AnQore binnen een jaar na een collectief ontslag weer personeel aanneemt, geeft AnQore bij sollicitaties voorrang aan de ontslagen medewerkers. De medewerkers die daarvan het langste dienstverband bij AnQore hadden, hebben voorrang. Voorwaarde is dat zij geschikt zijn om de werkzaamheden uit te voeren.

AnQore mag de medewerker niet benadelen of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege zijn kaderlidmaatschap van een vakorganisatie of het vervullen van een bestuursfunctie van een vakorganisatie.

9.2 Vredesplicht

De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust proberen tegen te gaan.
Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.

Dit geldt niet wanneer AnQore:
- overweegt of besluit een fusie aan te gaan, of
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel sluit of
- de personeelsbezetting ingrijpend reorganiseert

en

- wanneer de belangen van de medewerkers meespelen en
- de vakorganisaties daartegen vanuit het belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben.

De vakorganisaties zullen voordat zij een staking organiseren eerst overleggen met AnQore.
AnQore zal alleen uitsluiting toepassen (stopzetten loondoorbetaling) als tegenmaatregel bij staking. AnQore zal voor zij dit doet eerst overleggen met de vakorganisaties.

Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ervoor zorgen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid en het behoud van materiaal en installaties, door gaan.

9.3 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

AnQore geeft aan de vakorganisaties een bijdrage in de kosten van het vakbondswerk. De bijdrage is 40% van de contributiesom van de medewerkers die lid zijn van de aangesloten vakorganisaties.
Vakorganisaties zullen de bijdrage niet aanwenden voor stortingen in weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen fondsen en ook niet voor directe of indirecte restitutie van contributie.

9.4 Participatiewet, Wajong

AnQore streeft naar invulling van een of meerdere functies door iemand uit het doelgroepenregister. AnQore doet mee aan het Chemelot-initiatief.

9.5 Chemelot Site Mobiliteitsinitiatieven

ANQORE doet actief mee met het initiatief op de Chemelot-site dat als doel heeft de mobiliteitsmogelijkheden tussen werkgevers op de site te vergroten. De vakorganisaties zullen hierbij worden betrokken.

9.6 Stages

ANQORE streeft er naar minimaal 9 stageplaatsen per jaar in te vullen. AnQore streeft naar een goede verdeling over de opleidingsniveaus (MBO/HBO/WO).
Stagevergoeding: deze wordt verhoogd naar 500 euro bruto per maand voor alle stagiaires, ongeacht opleidingsniveau. Als stagiaires in ploegen werken, wordt tevens de bijbehorende ploegentoeslag uitgekeerd.

9.7 Vervallen

9.8 Uitzendkrachten

ANQORE zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor ANQORE.

9.9 Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

ANQORE zal, mits mogelijk binnen de wetgeving, fiscale verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toestaan als het fiscaal maximale reiskosten vergoedingsbedrag niet wordt gehanteerd.

9.10 WGA-premie

AnQore maakt geen gebruik van de mogelijkheid de wettelijke WGA-premie door te belasten aan de medewerker.

9.11 Sociaal plan

Het bestaande sociaal plan wordt ongewijzigd voortgezet tot 1/10/2026. In het periodiek overleg zal de inhoud van het huidige sociale plan verder worden besproken.

Hoofdstuk 10 Definities

werkgever:	AnQore B.V. (AnQore) in Urmond
vakorganisatie:	de vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten
dagvenster:	de tijd tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag t/m vrijdag
jaarsalaris:	het overeengekomen bruto salaris op jaarbasis inclusief de wettelijke vakantietoeslag
jaarinkomen:	de som van: - het bruto jaarsalaris - de eventuele toeslag voor ploegendienst - de eventuele toeslag voor vaste consignatie - de eventuele toeslagen bij minder betaald werk om bedrijfseconomische reden - de eventuele garantietoeslag op basis van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid
uurloon:	0,041% van het voltijd jaarsalaris

Aldus overeengekomen en getekend,

Oktober 2024 te Urmond

AnQore B.V., gevestigd te Urmond

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV, gevestigd te Utrecht

De UNIE, gevestigd te Culemborg

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Bijlage 1 Aanvullingsregeling

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.
2. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
   a. werk van een lagere salarisschaal;
   b. verlies of verlaging van:
      - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 3.3 cao.
      - De toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 4.3 cao.

3a. Onder vroeger en nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
- Het jaarsalaris als bedoeld in artikel 2.1 cao.
- De eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 3.3 cao.
- De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 4.3 cao.
- De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw jaarinkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling.

3b. Het vroeger jaarinkomen wordt bepaald naar de situatie op de datum voor de verplaatsing van de werknemer. Het nieuw jaarinkomen wordt maandelijks bepaald. De toeslag is vast en wordt verhoogd met de collectieve cao-verhogingen.

3c. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de werknemer ten minste drie jaar in dienst is.

3d. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van uitkering als gevolg van de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

Artikel 2 Blijvende toeslag

1. De werknemer ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt.
Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1 lid 2, letter b van deze bijlage ontvangt de werknemer eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het jaarsalaris als bedoeld in artikel 2.1 cao.

2a. De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren	60%	van het verschil,
26 dienstjaren	65%	van het verschil,
27 dienstjaren	70%	van het verschil,
28 dienstjaren	75%	van het verschil,
29 dienstjaren	80%	van het verschil,
30 dienstjaren	85%	van het verschil,
31 dienstjaren	90%	van het verschil,
32 dienstjaren	95%	van het verschil,
33 of meer dienstjaren	100%	van het verschil,
	tussen het vroegere en nieuw jaarinkomen	

2b. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.

3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.

3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de werknemer gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.

3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de werknemer ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger jaarinkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger jaarinkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.

4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van:
   a. de jaarsalarissen en/of
   b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a van deze bijlage, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 Aflopende toeslag

1. In aanvulling op artikel 1 lid 1 van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de werknemer die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding al bij indiensttreding is overeengekomen.

2. De werknemer ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger jaarinkomen bedraagt.

3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen.
Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger jaarinkomen maandelijks verminderd met 0,25 % van het vroeger jaarinkomen.
Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de werknemer loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.

3b. Voor overwerk kan alleen compenserend vrij worden toegekend.

3c. Met ingang van de maand waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.

4. Het afgebouwde vroeger jaarinkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van:
   a. de jaarsalarissen en/of
   b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a van deze bijlage, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw jaarinkomen wordt aangepast.

Artikel 4 Uitbetaling

De blijvende toeslag en aflopende toeslag worden vastgesteld op jaarbasis en vervolgens in 12 termijnen uitbetaald.

Bijlage 2 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
   a. werk van een lagere salarisschaal;
   b. verlies of verlaging van:
      - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 3.3 cao;
      - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 4.3 cao;
      - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 3.2 cao.

4a. Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

4b. Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
- het jaarsalaris als bedoeld in artikel 2.1 cao;
- de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 3.3 cao;
- de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 4.3 cao;
- de uitkering als gevolg van de WIA.

4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.

4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.

5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

1. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Garantie inkomen
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

Voor de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:

2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – indien nodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger jaarinkomen.

2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in een commissie minimaal bestaande uit de HR manager en de betrokken vakbondsbestuurders.

2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – indien nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger jaarinkomen.

2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – indien nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger jaarinkomen.

2.5. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.

3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de werknemer 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.

4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
   a. de salarissen en/of
   b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b van deze bijlage, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
33 of meer	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroegere jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe jaarinkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe jaarinkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.

3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.

4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de werknemer desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.

Artikel 4 Overgangsregelingen

Voor de werknemers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de vigerende cao DSM Limburg B.V. zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing:

Cao DSM Limburg B.V.

1. Voor de werknemer van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 4 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.
2. Voor de werknemer waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voor zover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

Bijlage 3 Opleidingsregelingen

Artikel 1 Faciliteiten

Werknemers kunnen in aanmerking komen voor studiefaciliteiten voor het volgen van een opleiding of training. Onder studiefaciliteiten worden verstaan:

- Opleidingskosten;
- Opleidingstijd voor de tijd dat werknemer de voor hem geldende werktijd afwezig is in verband met opleiding of training. Onder opleidingstijd wordt verstaan de tijd benodigd voor het reizen van en naar de plaats waar de opleiding of training wordt gegeven alsmede voor het bijwonen van de voor de opleiding of training verplichte bijeenkomsten en van de daaraan verbonden examens;
- Het inschrijfgeld;
- Uitsluitend de voorgeschreven boeken en andere noodzakelijke leermiddelen (met uitzondering van computer en randapparatuur, tekenborden, rekenmachines e.d.), die niet door de werkgever zelf verstrekt worden;
- De examenkosten;
- De reiskosten, te weten die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden voor het bijwonen van opleiding of training, examens e.d. Deze reiskosten worden vergoed op basis van de tarieven openbaar vervoer 2e klasse;
- Verblijfskosten, namelijk die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden indien het verblijf buiten de eigen woonplaats onvermijdelijk is.

Artikel 2 Studiecategorieën

De volgende twee studiecategorieën worden onderscheiden:

a. Een opleiding of training die:
   - door de wet wordt vereist of door de werkgever verplicht is gesteld;
   - naar het oordeel van de werkgever voor de uitoefening van de functie of in het kader van de geplande loopbaanontwikkeling nodig / gewenst is.
   - In deze gevallen zijn alle in studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd die verbonden zijn aan de opleiding of training, voor rekening van de werkgever;

b. Een opleiding of training die naar het oordeel van de werkgever niet nodig / gewenst is voor de uitoefening van de functie of geplande loopbaanontwikkeling. Alvorens de werknemer start met een opleiding of studie, dient eerst toestemming verkregen te worden van het management. In dat geval wordt 60% van de alle in de studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd door de werkgever vergoed. Daarbij geldt dat voor de benodigde opleidingstijd die samenvalt met werktijd, de eerste 5 dagen voor rekening van de werkgever komen. Aan niet gebruikte dagen in het lopende kalenderjaar kan de werknemer geen rechten ontlenen in een volgend jaar.

Artikel 3 Terugbetalingsregeling

Het bedrag dat aan de werknemer wordt uitgekeerd in verband met opleiding of training is terug te vorderen voor de kosten die het bedrag van € 2.500 overschrijden, wanneer:

a. De betreffende werknemer binnen 2 jaar na datum van uitbetaling de onderneming verlaat of wegens dringende redenen als bedoeld in art. 7:678 BW wordt ontslagen, met dien verstande dat gerekend vanaf de eerste maand na de datum van afronding van de opleiding of training per maand 1/24 deel van de terugvorderbare som vervalt.
b. De werknemer de opleiding of training eenzijdig voortijdig heeft beëindigd, gedurende 6 achtereenvolgende maanden heeft onderbroken of aan opdrachten die de werknemer in het kader van de opleiding zijn verstrekt, geen gevolg heeft gegeven.
c. De verplichting tot terugbetaling vervalt indien boventalligheid voorafgaat aan beëindiging van het dienstverband.

Indien een opleiding of training vanuit de werkgever is geïnitieerd zal geen terugbetalingsverplichting gelden, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 4 Opleidingstijd

Voor een opleiding of training zoals bedoeld in categorie a wordt de volledige opleidingstijd toegekend, voor de werknemer in categorie b geldt 60% daarvan.

a. De benodigde werkuren wanneer opleiding of training samenvalt met de normale werktijd.
b. De werknemer die ochtend- of middagdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training besteed wordt de gehele dienst als opleidingstijd toegekend.

c. Aan de werknemer die nachtdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training heeft besteed, wordt de nachtdienst vóór en de nachtdienst als opleidingstijd toegekend.
d. De werknemer die nachtdienst heeft en binnen het dagvenster minder dan 6 uur aan opleiding of training heeft besteed, wordt naar keuze de nachtdienst vóór of de nachtdienst van de opleiding of training als opleidingstijd toegekend.
e. Aan een 5-ploegendienst-werknemer die opleiding of training heeft op een roostervrije dag, wordt voor de werknemer ingedeeld in C-schaal 32 t/m C38 per uur voor de opleidingsuren (die als werktijd worden aangemerkt) compenserend vrijaf toegekend en in geval de werknemer kiest voor uitbetaling de uren als overwerkuren worden uitbetaald.
f. Duurt de aaneengesloten opleiding of training 1 of meer volledige kalenderweken, dan zal de werknemer vóór aanvang van de opleiding of training geen werkzaamheden meer verrichten na zaterdag 23.00 uur en zal hij het werk na de opleiding of training weer hervatten op of na zondag 07.00 uur.

Bijlage 4 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden

De medewerker ontvangt een attentie en/of uitkering bij dienstjubileum, pensionering (en daarmee gelijkgestelde regelingen), langdurige arbeidsongeschiktheid en overlijden. In de tabel staat wat de attentie of de uitkering is.

Gebeurtenis	Attentie / uitkering
- 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum	- Een uitkering van 1/12 deel van het bruto jaarinkomen - Een geschenk t.w.v. € 750,- of donatie goed doel - Een viering van maximaal € 1500,-
- Bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd - Uittreding wegens pensionering met een Individuele Vertrekvoorziening of op grond van een in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid - Uittreding i.v.m. arbeidsongeschiktheid na vaststellen arbeidsongeschiktheidspercentage door de bedrijfsarts Uitzondering is uittreden met een uitkering volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 80%) of re-integratie buiten ANQORE	- Een uitkering van: 1/300 x aantal volle dienstjaren 1x het bruto jaarinkomen. Hierbij tellen maximaal 25 dienstjaren mee - Een geschenk t.w.v. € 750,- of donatie goed doel
- Uittreding ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten ANQORE)	- Een uitkering van: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen - Een geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel
- Overlijden	- Een uitkering van de resterende dagen van de maand van overlijden plus 2/12 deel van het bruto jaarinkomen onder aftrek van een eventuele wettelijke uitkering - Rouwkrans en lint - Advertentie in plaatselijk dagblad

Bijlage 5 Roosters, Overwerk en normen arbeids- en rusttijden

Artikel 1 Maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg. Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.
De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de standaard- danwel overlegnormen uit onderstaande tabel of een combinatie van beiden.
Indien het bedrijfsonderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden [1]		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week [2]	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden [3]		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag [4]		

[1] Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

[2] Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld.

[3] De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

[4] Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: - het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het - medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst [5] die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereen-volgende nachtdiensten [6]	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur [7] onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur

[5] Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

[6] Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

[7] Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
		en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 [8]* nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur **uitsluitend bij collectieve regeling*
Maximum aantal achtereen-volgende diensten in een reeks [9]	7	8
Maximum aantal achtereen-volgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze [10]		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur[11]* **Uitsluitend bij collectieve regeling*

[8] Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

[9] Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

[10] Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

[11] Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Bijlage 6 Pensioenovereenkomst

Ondergetekenden,
DSM Nederland B.V. mede rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V. (hierna: DSM of Werkgever), en
FNV, gevestigd te Utrecht,
CNV, gevestigd te Utrecht,
De UNIE, gevestigd te Culemborg,
SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen,
Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,
(hierna: Vakorganisaties)

alle samen hierna : Sociale Partners

Overwegende dat,

1. de uitvoerings- en pensioenovereenkomst eindigen per 31 december 2023;
2. Sociale Partners overleg hebben gevoerd over het tot stand brengen van een nieuwe pensioenovereenkomst die zowel de inhoud van de pensioenregeling als de financiering daarvan betreft;
3. Sociale Partners grote waarde hechten aan een goede pensioenvoorziening en daarom, ondanks dat dit in de huidige economische omstandigheden binnen de wettelijke kaders moeilijk is, zo veel mogelijk de kwaliteit van de geldende pensioenregeling willen handhaven;
4. sinds 1 januari 2021 de pensioenopbouw is versoberd vanwege de uitzonderlijk lage rente en met gelijkblijvende premie;
5. Sociale Partners aan PDN hebben gevraagd om, met gelijkblijvende premie, de pensioenopbouw vanaf 2024 opnieuw te bezien, tegen de achtergrond van de herstellende rente;
6. Sociale Partners in de komende periode de voorbereidingen gaan treffen voor de overgang naar een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de Wet Toekomst Pensioenen.
7. Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN);

Komen onderstaande Pensioenovereenkomst overeen die voldoet aan het bepaalde in hoofdstuk 2, alsmede 102a van de Pensioenwet:

A. Inhoud pensioenregeling

1. Algemeen
De pensioenregeling is een Collective Defined Contribution (CDC) regeling met het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet, met dien verstande dat
   a. opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
   b. de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder C.7, tijdens de looptijd van deze overeenkomst lager kan worden vastgesteld.

2. Definities
   a. Het pensioengevend jaarinkomen bestaat uit:
      - het jaarinkomen
      - de feestdagvergoeding (voor zover die daadwerkelijk wordt genoten)
   b. de WAO-uitkering c.q. de WIA-uitkering (inclusief vakantie-uitkering) De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door vermenigvuldiging van het bedrag dat gold in het voorafgaande kalenderjaar met het percentage waarmee per die datum de franchise als bedoeld in artikel 18a, lid 8, eerste volzin, Wet Loonbelasting 1964 wordt verhoogd. De franchise voor het kalenderjaar 2023 is vastgesteld op € 16.322,- (bruto).
   c. Het maximum jaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen is gelijk aan het bedrag genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 (voor 2023 is dit een jaarinkomen van € 128.810,-).
3. Ouderdomspensioen
   a. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,738% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en -indien van toepassing- met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
   b. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt. Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de nieuwe pensioenopbouw daaraan aanpassen met ingang van de dag dat betreffende wettelijke bepaling van kracht wordt.
4. Partnerpensioen
   a. De pensioenregeling voorziet in partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een tijdsevenredige opbouw van 1,3125% per jaar, over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.

c. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van tijdelijk partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een opbouw van 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
d. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde tijdelijk partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
e. Tot de nabestaande partner de AOW-leeftijd heeft bereikt, wordt het partnerpensioen, zoals op basis van vorenstaande bepalingen vastgesteld, aangevuld met een uitkering ingevolge een Anw-hiaatverzekering.
f. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder b, d en e.

5. Wezenpensioen
   a. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat op basis van middelloon wordt berekend als 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
   b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld tot het wezenpensioen dat zou zijn verkregen op het moment dat de medewerker de AOW-leeftijd zou hebben bereikt, op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
   c. Voor ouderloze wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.

6. Arbeidsongeschiktheid
   a. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw over het pensioengevend jaarinkomen, met inachtneming van het maximaal jaarinkomen, naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
   b. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte medewerkers van 70% van het pensioengevend jaarinkomen voor zover uitgaand boven het maximale loon voor de sociale verzekeringen. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen is daarbij niet van toepassing.
7. De pensioenregeling biedt de keuzemogelijkheden die op basis van de Pensioenwet zijn toegestaan.

B. Indexatie en korting

1. PDN moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
   a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de (gemiddelde) algemene loonsverhoging bij de Werkgever en voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de stijging van het CBS 'consumentenprijsindexcijfer-afgeleid'.
   b. De indexatie wordt aan zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.
   c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.
2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het fonds binnen een zekere hersteltermijn weer voldoet aan het strategisch vereist eigen vermogen. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. Indien PDN gedurende een periode van 5 jaar niet heeft beschikt over het minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 131 Pensioenwet zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

C. Financiering

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde Collective Defined Contribution-afspraak (CDC). Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal DSM jaarlijks een werkgeverspremie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van de medewerkers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximum jaarinkomen. Voor medewerkers die een deel van een kalenderjaar in dienst zijn, zal de bijdrage naar evenredigheid worden vastgesteld.
2. Sociale Partners zijn van mening dat de premie als bedoeld onder 1. moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement.
3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximum jaarinkomen, zal DSM een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6b voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximum jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van alle medewerkers voor zover uitgaande boven het maximum jaarinkomen.
4. Naast de premie bedoeld onder 1. zal DSM een premie betalen voor communicatiediensten door de pensioenuitvoerder.
5. De premies genoemd onder 3. en 4. worden toegevoegd aan de premie genoemd onder 1. en komen voor rekening van DSM.
6. DSM verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de medewerker, dat gelijk is aan 6% van het pensioengevend jaarinkomen met, indien van toepassing, inachtneming van het maximum jaarinkomen, en onder aftrek van de franchise.
7. Begrenzing solidariteit
   a. Tijdens de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst tussen DSM en PDN vindt periodiek evaluatie plaats om te beoordelen of en zo ja in welke omvang, er sprake is van solidariteit van bestaande aanspraken binnen het fonds met nieuw opgebouwde aanspraken over de achterliggende periode binnen de looptijd. De mate van solidariteit die PDN daarbij nog maximaal redelijk acht, bedraagt cumulatief 1% van de dekkingsgraad

en is gerelateerd aan een contractduur van 5 jaar. Wanneer PDN op enig moment constateert dat de solidariteitsgrens (naar verwachting) overschreden wordt, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt.

b. In een kalenderjaar waarin PDN een korting op de opgebouwde rechten moet doorvoeren vanwege het optreden van een situatie als bedoeld onder b2 of b3, wordt bovendien beoordeeld of het effect van de nieuwe pensioenopbouw op de dekkingsgraad ("M1-effect") in het betreffende jaar niet méér negatief wordt dan het effect van de pensioenuitkeringen op de dekkingsgraad ("M2-effect") in dat jaar. Wanneer dit wel het geval is, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt over de pensioenopbouw in dat betreffende jaar.

c. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

D. Risicohouding

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico's moeten worden genomen bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling, tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico's kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.7, in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van sociale partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico's. Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat in Q4 van 2019 is uitgevoerd onder de deelnemers en pensioengerechtigden, zodat voor de risicohouding voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden.

E. Netto pensioenregeling

Algemeen

Door de introductie op 1 januari 2015 van het maximale jaarinkomen werd de pensioenopbouw voor een deel van de medewerkers in meer of mindere mate versoberd. Sociale Partners zijn de Netto pensioenregeling overeengekomen omdat zij grote waarde hechten aan een pensioenvoorziening die in beginsel voor alle medewerkers tot vergelijkbare pensioenresultaten kan leiden. Daarbij is gestreefd naar een maximale deelname aan deze regeling. Om vergelijkbare pensioenresultaten te kunnen bereiken, heeft de Netto pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie. Medewerkers zullen immers, naarmate het uitkeringsmoment dichterbij komt en de mogelijkheid tot het behalen van beleggingsrendement afneemt, een hogere premie moeten opbrengen. Daarop is ook de ondersteuning zoals in het 4e lid genoemd, gebaseerd.

Voor het pensioengevend jaarinkomen uitgaand boven het maximaal jaarinkomen is het voor rekening en risico van de betreffende deelnemer mogelijk om in aanvulling op de pensioenregeling deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling. Daarbij is het navolgende van toepassing:

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling), waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven pensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. Op pensioendatum kan de deelnemer kiezen om het gespaarde pensioenkapitaal aan te wenden voor een (traditionele) stabiele pensioenuitkering, of een variabele pensioenuitkering conform de Wet verbeterde premieregeling;
3. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
   a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van een zgn. fiscale leeftijdsstaffel die is gebaseerd op een rekenrente van 3%;
   b. deze staffel wordt verhoogd met een opslag voor uitvoeringskosten en voor dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
4. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de medewerker met een pensioengevend jaarinkomen hoger dan het maximaal jaarinkomen, gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die is afgeleid van de hiervoor onder 3 bedoelde fiscale leeftijdsstaffel en als bijlage is opgenomen bij deze overeenkomst.
5. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de bijdrage door de werkgever zoals bedoeld onder E.4 ,vormt voor deze deelnemers een belastbaar voordeel. De werkgever zal de daarvoor verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen.
6. Deelnemers in de netto pensioenregeling hebben de mogelijkheid om uit hun netto-inkomen extra premie te storten voor zover dit mogelijk is binnen de beschikbare fiscale ruimte die voortvloeit uit variabele loonbestanddelen. De premies die hierop van toepassing zijn, zijn opgenomen in de bijlage bij deze overeenkomst.

F. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot de transitiedatum naar een nieuw pensioenstelsel zoals bedoeld in de Wet Toekomst Pensioenen (de WTP- transitiedatum) welke voorzien is op 1 januari 2026. Uiterlijk drie maanden voor 1 januari 2026 zullen sociale partners met elkaar in overleg treden om vast te stellen of de voorbereidingen en besluitvorming die noodzakelijk zijn voldoende ver gevorderd zijn om per 1 januari 2026 over te stappen naar het nieuwe pensioencontract. Indien dat niet het geval is, wordt de bestaande pensioenovereenkomst verlengd, waarbij bekeken wordt of er maatregelen nodig zijn om de opbouw op peil te houden. In die situatie zal ook bekeken worden of nieuwe afspraken nodig zijn in verband met de begrenzing van solidariteit zoals genoemd onder C7.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN-pensioenreglementen op 31 december 2023 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.

3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering, procedures of noodzakelijke aanpassingen opnemen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglement opstellen en deze aan de Sociale Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of deze reglementering niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.

4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Bijlage 7 Sociaal Plan

1. Algemeen

1.1 Inleiding

AnQore B.V. statutair gevestigd en kantoorhoudende aan Mauritslaan 49 te Urmond (verder te noemen 'Werkgever') ter ene zijde en de vertegenwoordigers van FNV, Vakbond De Unie, Synergo VHP en Vakbond ABW (de 'Vakorganisaties') ter andere zijde hebben op 7 mei 2019 een akkoord bereikt over een Sociaal Plan.

1.2 Werkingssfeer

a. Het Sociaal Plan is bestemd voor en van toepassing op de medewerker die gedurende de werkingsduur van het Sociaal Plan onder de cao AnQore B.V. valt en een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft en aan wie door of namens AnQore B.V. schriftelijk is aangezegd dat zijn functie als gevolg van bovengenoemde bedrijfseconomische redenen geheel of gedeeltelijk komt te vervallen.

   Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op arbeidsongeschikte medewerkers (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan) die zodanig herstellen dat zij hun functie weer geheel of gedeeltelijk zouden kunnen bekleden, ware het niet dat tijdens de periode van afwezigheid van medewerker wegens ziekte, diens functie ten gevolge van de reorganisatie is komt te vervallen en herplaatsing van de betreffende medewerker binnen een redelijk termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is.

b. De medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere niet zijnde bedrijfseconomische reden zoals wegens:
   - tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (disfunctioneren, wanprestatie),
   - dringende reden,
   - contract voor bepaalde tijd
   - arbeidsongeschiktheid of
   - het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd,

   valt niet onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan.

1.3 Werkingsduur

a. Het Sociaal Plan treedt voor het eerst in werking op 1 april 2023 en eindigt van rechtswege op 1 oktober 2026.
b. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking. Uitsluitend voor degenen waarvan de datum boventalligheid ligt voor 1 oktober 2026, blijven de uit het Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen van kracht ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.
c. Bij ingrijpende (wettelijke) wijzigingen die van invloed (kunnen) zijn op het Sociaal Plan, treden AnQore B.V. en de vakorganisaties in overleg over eventuele aanpassingen van het Sociaal Plan.

1.4 Algemene verplichtingen Medewerker

a. De medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om AnQore B.V. alle ter zake doende inlichtingen te verstrekken, die voor de juiste toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn.
b. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven onjuiste of onvolledige inlichtingen en/of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen.
c. Het gestelde in punt b is eveneens van toepassing indien de medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichting om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van AnQore B.V..
d. Indien door AnQore B.V. overwogen wordt een medewerker geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van dit Sociaal Plan respectievelijk te ontslaan vanwege het niet nakomen van zijn verplichting, zal in ieder geval vooraf overleg plaatsvinden in de hardheidscommissie (zie 5).

2. PROCEDURE

2.1 Boventalligheid

Van boventalligheid is sprake indien als gevolg van bedrijfseconomische redenen/maatregelen:
1. de functie van de medewerker vervalt en/of;
2. de functie van de medewerker blijft bestaan, echter het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert en/of
3. voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) meer medewerkers beschikbaar zijn dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie en/of
4. de functie van de medewerker zodanig ingrijpend wijzigt dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe niet uitwisselbare functie en/of
5. voor een (nieuwe) niet uitwisselbare functie meer medewerkers zich kwalificeren dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie:

én

6. er geen sprake is van direct voorzienbare interne herplaatsing.

2.2 Passende functie

AnQore B.V. onderzoekt samen met de boventallige medewerkers de mogelijkheid voor interne herplaatsing.
Een functie is niet passend als deze meer dan één C-schaal lager is.
Als de passende functie een lagere C-schaal heeft dan geldt de Aanvullingsregeling volgens de cao. Indien de medewerker een passende functie weigert dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zonder toepassing van het Sociaal Plan.

2.3 Aanzegging boventalligheid

AnQore B.V. informeert de medewerker in een individueel gesprek over de boventalligheid.
De boventalligheidsdatum wordt schriftelijk bevestigd aan de medewerker.
De verantwoordelijke Human Resource Manager is het aanspreekpunt voor de medewerker.

De periode tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum is 3 maanden.
In deze periode zal de medewerker al gedeeltelijk vrijgesteld worden van werk.
Vanaf de boventalligheidsdatum is de medewerker volledig vrijgesteld van werk.

2.4 Vertrekstimulering

De medewerker kan tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn beëindigen. In dat geval ontvangt de medewerker naast de beëindigingsvergoeding een vertrekstimuleringsuitkering.

De vertrekstimuleringsuitkering bedraagt:
3/12e jaarinkomens bij beëindiging in maand 1
2/12e jaarinkomens bij beëindiging in maand 2
1/12e jaarinkomen bij beëindiging in maand 3

3. BEEINDIGING CONTRACT

3.1 Beëindigingsvergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding gelijk aan AxBxC, waarbij
A = het aantal gewogen dienstjaren bij (de rechtsvoorgangers) van AnQore B.V.
0,5 maand per dienstjaar tot de leeftijd van 35 jaar
1 maand per dienstjaar in de leeftijd van 35 tot 45 jaar
1,5 maand per dienstjaar in de leeftijd van 45 tot 55 jaar
2 maanden per dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar
B = 1/12 deel van het jaarinkomen
C = de correctiefactor 1

Dienstjaren worden niet afgerond. De exacte diensttijd bepaalt de uitkomst van A. Peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
De beëindigingsvergoeding is minimaal 4/12 van het jaarinkomen.

De beëindigingsvergoeding is nooit hoger dan de totale som van het jaarinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

3.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn gerekend vanaf de boventalligheidsdatum. De beëindiging vindt in beginsel plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze ontvangt de medewerker in de periode tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum.

3.3 Begeleiding van werk naar werk

Zodra een (voorgenomen) reorganisatie gecommuniceerd kan worden, informeert AnQore B.V. de betrokken medewerkers. De medewerker kan bij de Human Resources Manager terecht voor informatie en begeleiding. De Human Resources Manager brengt de medewerker, indien deze dit wenst, in contact met een outplacementbureau. Het outplacementbureau biedt van werk naar werk begeleiding aan (extern). In samenspraak met de Human Resources Manager en de medewerker verzorgt het outplacementbureau de noodzakelijke opleiding en scholing vanaf datum aanzegging. De begeleiding door het outplacementbureau is niet gekoppeld aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst maar aan het traject van werk naar werk.

3.4 Budget

De boventallige medewerker krijgt een budget van maximaal €7000,- (excl. btw) ter beschikking. Op verzoek van de medewerker kan dit budget naast of in plaats van een outplacementbureau ook worden ingezet voor:

- Externe scholing en opleiding (gericht op het vinden van ander werk)
- Financiële advisering
- Ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf

AnQore B.V. vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van de originele facturen op basis van declaratie achteraf. De medewerker die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt kan het budget niet laten uitbetalen. In overleg met het outplacementbureau en Human Resources Manager kan een afwijking van de inzet van (een deel van) het budget, worden besproken. Deze afwijking dient duidelijk gemotiveerd te worden en schriftelijk bevestigd.

3.5 UWV

Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, zal AnQore B.V. om toestemming voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij het UWV.
Het Sociaal Plan blijft van toepassing. De totale kosten worden in dit geval gemaximeerd op de totale kosten die in het geval een vaststellingovereenkomst van toepassing zou zijn.

3.6 Vacatures

Boventallige medewerkers hebben bij gelijke geschiktheid voorrang op vacatures bij AnQore B.V..
Als de medewerker binnen 6 maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst opnieuw in dienst treedt bij AnQore B.V., kan in redelijkheid en billijkheid een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de beëindigingsvergoeding overeengekomen worden. Indien hiervan sprake is, kan tevens de diensttijd (anciënniteit) geheel of gedeeltelijk worden hersteld.

3.7 Wijze van uitbetaling

De beëindigingsvergoeding is een bruto bedrag dat door AnQore B.V. zal worden uitgekeerd aan de medewerker als een eenmalig bedrag waarop de wettelijk verplichte inhoudingen in mindering worden gebracht. AnQore B.V. zal de hoogte van de beëindigingsvergoeding schriftelijk aan de medewerker bevestigen.
Uitkering van de beëindigingsvergoeding zal plaatsvinden binnen een maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

4. ARBEIDSVOORWAARDEN

4.1 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding

Bepalingen inzake een overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding zullen op de laatste dag van het dienstverband vervallen. De geheimhoudingsplicht blijft echter onveranderd van kracht.

4.2 Fietsplan

De medewerker die in het kader van het AnQore B.V. fietsplan een fiets heeft verkregen, is vrijgesteld van terugbetalingsverplichting.

4.3 Jubileumuitkering

De medewerker die binnen 12 maanden gerekend vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt de betreffende bruto jubileumuitkering bij de eindafrekening onder toepassing van de wettelijke inhoudingen.

4.4 Leaseauto

De medewerker die een leaseauto ter beschikking heeft, levert deze uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst in. Eventuele kosten of boete voor vervroegde beëindiging van het leasecontract zijn voor rekening van AnQore B.V.. Alle overige kosten blijven voor rekening van de medewerker.

4.5 Opleidingskosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt een overeengekomen terugbetalingsverplichting voor vergoede opleidingskosten. Reeds toegezegde vergoedingen, betaalt AnQore B.V. aan de medewerker (of het opleidingsinstituut).

4.6 Sollicitatieverlof en reiskosten

a. Na de aanzegging van de boventalligheid verleent AnQore B.V. alle medewerking aan vrijstelling voor sollicitatiebezoeken en psychologisch en/of medisch onderzoek ten behoeve van indiensttreding buiten AnQore B.V. Verzuim hiervoor zal worden toegestaan en worden doorbetaald. De hieraan verbonden reiskosten zullen worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer of in kilometers volgens cao indien deze niet door de andere (potentiële) werkgever worden vergoed.
b. Woon/werkvergoeding respectievelijk reiskostenvergoeding wordt niet meer toegekend vanaf het moment dat de boventallige medewerker is vrijgesteld van werk.

4.7 Tegemoetkoming juridisch advies

Door de medewerker gemaakte kosten van rechtskundig advies worden door AnQore B.V. vergoed tot een bedrag van maximaal €1.000,- (inclusief BTW). AnQore B.V. zal dit bedrag netto aan de medewerker voldoen op diens bank- of girorekening tegen overlegging van een op naam van de medewerker gestelde factuur van diens als zodanig erkende rechtskundig adviseur.

4.8 Vakantie-/verlof-uren

Het openstaande saldo vakantie- en verlofuren wordt op de boventalligheidsdatum vastgesteld. Dit saldo betaalt AnQore B.V. uit bij de eindafrekening.

4.9 Verhuiskosten

Boventallige medewerkers die een eigen huishouding voeren en als gevolg van het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever moeten verhuizen (afstand huidige woonplaats naar nieuwe standplaats is meer dan 50 km), zullen een vergoeding ontvangen ter hoogte van €7.750,-. Deze vergoeding wordt toegekend ten behoeve van:

- transportkosten en verzekering van het transport van de inboedel;
- de herinrichtings- en opknapkosten;

Om hiervoor in aanmerking te komen dient in ieder geval een verklaring van de nieuwe werkgever te worden overlegd dat er geen verhuiskostenregeling is. Vergoedingen zijdens de nieuwe werkgever worden op de genoemde vergoedingen in mindering gebracht.

4.10 Ziektekostenverzekering

De medewerker die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van AnQore B.V. kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het lopende kalenderjaar de deelname voortzetten tegen dezelfde premies en voorwaarden.

5. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via AnQore B.V. aan de hardheidscommissie (bestaande uit Human Resource manager en OR vertegenwoordigers(s)) schriftelijk verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.

Ook kan de medewerker afwijzingen over het inzetten van het budget (zie 3.4) voorleggen aan de hardheidscommissie. De hardheidscommissie geeft een advies aan AnQore B.V. over een verzoek van de medewerker om toepassing van de hardheidsclausule. Bij een meerderheidsadvies zal AnQore B.V. het advies opvolgen. In de overige situaties beslist AnQore B.V.. De procedure bij de hardheidscommissie heeft geen opschortende werking, met uitzondering van de toetsing van een passende functie.

Bijlage 8 Protocolafspraken

- Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid: deze wordt nieuw leven ingeblazen en er wordt op de resultaten van de vorige sessies doorgepakt.
- Werkgroep belonen: gaat zich bezighouden met de resultaatbeloning. Een duidelijke opdrachtomschrijving zal met bonden worden vastgesteld.