Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

CAO BMI

1 januari 2024 -31 december 2024

(RVU-regeling: 1 juli 2023-31 december 2025)

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Inhoudsopgave (nog invoegen)

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsomschrijvingen ... 4
Artikel 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer tezamen ... 4
Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever ... 5
Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer ... 6
Artikel 5 Werkgelegenheid en werkzekerheid ... 7
Artikel 6 Aanneming en ontslag ... 8
Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster ... 9
Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen ... 10
Artikel 9 Beroepsprocedures met betrekking tot functie-indeling ... 10
Artikel 10 Toepassing van de salarisschalen ... 10
Artikel 11 Beloning ploegenarbeid, afbouwregeling en consignatie. ... 12
Artikel 12 Afwijkingen vastgesteld dienstrooster: overwerk. ... 14
Artikel 13 Afwijkingen vastgesteld dienstrooster: springen, verschuiven en bijzondere wijzigingen ... 15
Artikel 14 Zon- en feestdagen ... 16
Artikel 15 Aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof ... 16
Artikel 16 Bijzonder verlof ... 16
Artikel 17 Onbetaald verlof ... 18
Artikel 18 Vakantie en DI dagen ... 18
Artikel 19 Arbeidsduurverkorting en vier en drie daagse werkweek ... 20
Artikel 20 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ... 21
Artikel 21 Eindejaarsuitkering ... 22
Artikel 22 Pensioenregeling ... 22
Artikel 23 Tussentijdse wijzigingen ... 23
Artikel 24 Duur van de overeenkomst ... 24
BIJLAGE I 25
Bijlage II 28
Bijlage III Protocol-afspraken Icopal ... 32
Bijlage IV 33
BIJLAGE V 35
Bijlage VI 39
Bijlage VII Tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) ... 41

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Algemeen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever : partij ter ene zijde;

b. werknemer : iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW. Als werknemer in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd, de directie, de stagiaire, de vakantiewerker, de uitzendkracht en degene die werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a lid 9 BW;

c. vakvereniging : elk van de partijen ter andere zijde;

d. deeltijdwerknemer : de werknemer waarvan op grond van de arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de normale voltijd arbeidsduur. Voor deze werknemer zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover niet anders aangegeven, naar rato van de individuele arbeidsduur, van toepassing;

e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste, als regel, aanvangt bij het begin van de eerste dienst van de werktijdregeling, op maandagochtend of op zondagavond;

f. maand : kalendermaand;

g. normale arbeidsduur : voor een voltijd werknemer is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis;

h. dienstrooster : een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen;

i. uurloon: Voor de berekening van het uurloon wordt het schaalsalaris op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 173,33.

j. schaalsalaris : het salaris bedoeld in artikel 8, en vermeld in bijlage II bij deze collectieve arbeidsovereenkomst;

k. maandinkomen : schaalsalaris plus de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 10 lid 6 sub b en de eventuele ploegentoeslag als vermeld in artikel 11 lid 1 sub a per maand;

l. jaarinkomen : som van de 12 maandinkomens in enig jaar;

o. ploegendienst: hiervan is sprake als volgens dienstrooster het werk wordt overgedragen in elkaar opvolgende diensten. De bestaande ploegendiensten worden in bijlage … genoemd met bijbehorende arbeidsduur, werktijden, ADV en toeslagen..;

p. uitzendkracht : een medewerker die door een uitzendonderneming aan werkgever ter beschikking wordt gesteld om onder leiding en toezicht van werkgever werkzaamheden te verrichten, en in loondienst is van een uitzendonderneming op grond van een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW.

Artikel 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer tezamen

1. Werkgever en werknemer verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te leven en te handhaven, en zich te onthouden van enigerlei acties, direct of indirect.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

2. De werkgever wijst discriminatie bij tewerkstelling af en verklaart zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen bij het arbeidsproces te bevorderen.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever gaat met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan als bedoeld in artikel 7:610 BW, waarin ten aanzien van de geldende arbeidsvoorwaarden naar deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verwezen. De individuele arbeidsovereenkomst zal geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met de wet en/of met de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden onder voorwaarden welke strijdig zijn met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3. Werkgever verplicht zich om zich er van te vergewissen dat de uitzendonderneming de correcte arbeidsvoorwaarden toepast op de uitzendkracht, op grond van de wet en/of een collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de uitzendovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, waaronder in elk geval wordt verstaan de toepassing van het loonverhoudingsvoorschrift van artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door Intermediairs en/of de inlenersbeloning op grond van de Cao voor Uitzendkrachten.

4. De werkgever verbindt zich aan de werknemer geen arbeid op te dragen, die niet met het bedrijf in verband staat.

5. Werkgever zal een beleid voeren dat ongewenste intimiteiten bestrijdt. In dit verband is een vertrouwenspersoon benoemd.

6. Vakbondswerk in de onderneming

a. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakverenigingen, waar mogelijk, faciliteiten verlenen.

b. De in lid a bedoelde faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

- het vrijaf geven aan de bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden (de vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk meedelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep).

- indien dit voor een behoorlijke communicatie tussen de bestuursleden, als hierboven bedoeld, en de leden van de vakverenigingen nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik gemaakt worden.

- beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.

- beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

- het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met haar kaderleden, leden en districtsbestuurders. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijk informatie verspreiden onder de leden van de vakverenigingen.

- de vakverenigingen kunnen zich tijdens overleg met de werkgever laten vergezellen van één, respectievelijk twee leden, afhankelijk van het feit of het overleg één dan wel meerdere vestigingen betreft. In de hiervoor vermelde gevallen zal de werkgever steeds tijdig vooraf worden geïnformeerd, waarbij echter vermelding van namen van delegatieleden alleen zal plaatsvinden als hierin wijziging optreedt.

7. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (Stichting FIB).

8. Overleg vakverenigingen en ondernemingsraad

Bij een omvangrijke reorganisatie met meerdere ontslagen van werknemers tot gevolg zal werkgever in overleg treden met de vakverenigingen en ondernemingsraad.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. Voor de werknemers die een functie hebben met meer dan de maximale ORBA-punten in de hoogste functiegroep gelden de volgende CAO-artikelen.

Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer

Artikel 14: Zon- en feestdagen

Artikel 15: Ouderschapsverlof

Artikel 16: Geoorloofd verzuim

Artikel 17: Onbetaald verlof

Artikel 18: Vakantie

Artikel 19: Arbeidsduurverkorting

Artikel 20: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 22: Pensioenregeling

De algemene loonsverhoging

Bijlage II.5: 4 daagse werkweek

Bijlage II.7: RVU (bedrijf AOW)

De niet genoemde arbeidsvoorwaarden zijn niet van toepassing tenzij individueel vastgesteld.

3. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

4. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

5. De werknemer is verplicht tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, met betrekking tot de orde, gedrag, veiligheid, arbeidsomstandigheden en hygiëne in het bedrijf.

6. De werknemer is verplicht, zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft, te houden aan de werk- en rusttijden, zoals neergelegd in de dienstroosters.

7. De werknemer is verplicht ook buiten de op de dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten. Werkgever zal geen verplichting opleggen als voldoende medewerkers zich vrijwilliger aanmelden.

8. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst (met inbegrip van latere gedateerde herzieningen) van toepassing wordt verklaard. De individuele arbeidsovereenkomst zal geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet en/of deze collectieve arbeidsovereenkomst.

9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende functie bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de receptuur, de bewerking daarvan alsmede de producten of werkwijzen. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 Werkgelegenheid en werkzekerheid

1. De werkgever wenst zijn intentie tot uitdrukking te brengen om in deze collectieve arbeidsovereenkomst een aanzet te maken tot een beleid dat gericht is op behoud en vergroting van inzetbaarheid van werknemers van werkgever. In het Protocol scholing en opleiding (zie bijlage V) is een aantal uitgangspunten benoemd die gericht zijn op de behoefte van de organisatie. Het doel is om via opleidingen zodanig gekwalificeerde werknemers te krijgen en te houden dat positief kan worden ingespeeld op technologische- en marktontwikkelingen.

2. Werknemers zullen de bereidheid tonen om te investeren in eigen inzetbaarheid door middel van opleiding en taakverbreding. Naast de tijd die de werkgever hiervoor ter beschikking stelt zal de werknemer ook eigen tijd hieraan moeten besteden. De verbreding van de inzetbaarheid van werknemers is primair gericht op het functioneren binnen de organisatie.

3. Sociaal beleid

a. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen over de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

b. Als een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie aan de ondernemingsraad voorgelegd.

4. Veiligheid en milieu

a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid of een veilige werksituatie in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen. De werkgever is gehouden een bedrijfsnoodplan vast te stellen en bekend te maken aan de werknemers. De individuele werknemer is gehouden om onveilige situaties tijdig te melden bij diens leidinggevende.

Artikel 6 Aanneming en ontslag

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden zal standaard een proeftijd van 2 maanden gelden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan hiervan worden afgeweken met een kortere of geen proeftijd. Als aansluitend aan een uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, geldt geen proeftijd.

2. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, tenzij anders is overeengekomen.

3. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege tot en met de dag van de maand waarin de werknemer overlijdt, ingeval de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet is bereikt.

4. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de daarop volgende twee kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen als gevolg van het overlijden van de werknemer toekomt op grond van ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en de Toeslagenwet. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan de echtgenoot/partner waarmee de werknemer samenleefde. Is die partner er niet (meer) dan gaat de uitkering naar minderjarige kinderen en bij gebreke daarvan gaat de uitkering naar degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens onderhoud de werknemer voorzag. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt verstaan het roosterinkomen, vakantietoeslag, overwerk en vakantierechten. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Toeslagenwet.

5. De werkgever zal, bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer, de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.

6. Voor de overige bepalingen zijn de wettelijke regels met betrekking tot indienstneming en ontslag van toepassing.

7. Als de werkgever tot het heraannemen van personeel overgaat, wordt door de werkgever voorrang gegeven aan die sollicitanten die zich het best kwalificeerden, zulks naar mening van de werkgever, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een half jaar is verlopen sinds hun ontslag.

8. Uitzendkrachten die werkzaam zijn bij werkgever krijgen niet automatisch op enig moment recht op een arbeidsovereenkomst van werkgever aangezien werkgever behoefte heeft en zal blijven houden aan een flexpool voor het opvangen van

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

seizoenpatronen. Bij een meer structurele inzet van een uitzendkracht van meer dan 1 jaar zal op enig moment bezien worden of de uitzendkracht in dienst kan worden genomen.

9. De kaderleden van de vakverenigingen zullen enerzijds naar aanleiding van uitoefening van hun vakbondsfuncties geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als werknemer, anderzijds mag het vakbondswerk kaderleden niet hinderen in het uitoefenen van hun functie.

Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster

1.a. Voor voltijd werknemers in de dagdienst en de ploegendienst geldt een normale arbeidsduur van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis. De normale arbeidsduur wordt verkort met 96 ADV-uren per kalenderjaar. Het vaststellen van ADV gebeurt volgens artikel 19.

b. Voor werknemers geldt dat de ingeroosterde werktijd gelijk is aan de normale arbeidsduur op jaarbasis.

c. Voor werknemers in de ploegendienst geldt dat de ingeroosterde werktijd volgens het dienstrooster ook lager kan liggen dan de normale arbeidsduur, maar dat deze werknemers niet als deeltijdwerknemer worden aangemerkt, tenzij anders bepaald.

2. a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.

b. In dagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 uur en 20.00 uur. Bij het inroosteren van de werktijd gelden de volgende voorwaarden:

- per dag bedraagt de werktijd minimaal 4 uur en maximaal 9 uur;

- per week bedraagt de werktijd, minimaal 20 uur en maximaal 45 uur.

c. Naast het werken in dagdienst kan er ook sprake zijn van werken in ploegendienst. Alle bestaande en toekomstige ploegendienstroosters beantwoorden zoveel mogelijk aan zes roosterergonomische ontwerpeisen. Zodoende ontstaan werktijdpatronen met (1) een eenvoudig basisritme; die (2) niet al teveel verschillende type diensten bevatten; die elkaar (3) zoveel mogelijk snel (4) voorwaarts roterend opvolgen; (5) een gelijkmatige verdeling van werktijd en hersteltijd en; (6) waarin het rooster zich na een korte cyclus zich begint te herhalen. Daardoor ontstaan regelmatige en voorspelbare roosters met zoveel als mogelijk een beperkte fysieke en sociale belasting. De afspraken voor bestaande ploegendiensten rondom ingeroosterde werktijd, ADV-uren en toeslagen zijn opgenomen in bijlage V..

d. Een nieuw ploegendienstrooster wordt ontworpen conform de inhoud, systematiek en procedure zoals beschreven in lid c en de ploegentoeslag wordt vastgesteld volgens artikel 11. Na overeenstemming van cao-partijen kan het betreffende rooster zonder aanvullend overleg gedurende de looptijd algemeen gebruikt worden en zal het rooster in een nieuwe CAO opgenomen worden in de bijlage V.

e. Over een algemene collectieve wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad conform de WOR, mits de wijzigingen binnen de kaders van de CAO blijven. Voorgestelde afwijkingen van de bestaande voorwaarden en/of kaders dienen in overleg met de vakorganisaties plaats te vinden. De ondernemingsraad zal tijdig geïnformeerd worden.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen
1. a. De functies[1] die zijn gewaardeerd volgens het ORBA-systeem en zijn ingedeeld in de functiegroepen die zijn vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op functievolwassenheid. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. De uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3. a. Voor elke volledige dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van inkomen, schorsing zonder behoud van inkomen, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

b. Bij arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 20. 5. De vastgestelde maandinkomens worden uiterlijk op de laatste dag van de maand uitbetaald door middel van overschrijving op een bankrekening van de werknemer.

Artikel 9 Beroepsprocedures met betrekking tot functie-indeling
1. Als een werknemer het niet of niet meer eens is met een nieuw omschreven functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe leidinggevende, naast hogere leidinggevende, directie of haar gemachtigde). Hiertoe maakt de werknemer zijn bezwaar schriftelijk kenbaar aan de werkgever, die op zijn beurt de ontvangst van dit bezwaar direct schriftelijk bevestigt. Eventuele correctie als gevolg van de herclassificatie zal met terugwerkende kracht plaatsvinden tot de datum van ontvangst van het bezwaar.

2. Als langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen 2 maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen voor extern beroep. De werknemer legt het bezwaar voor aan de vakbondsbestuurder. De ORBA systeem deskundige van de vakbond vormt samen met de ORBA deskundige van AWVN een adhoc commissie Extern Beroep. Deze commissie neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in. Is de medewerker geen lid van een vakbond, dan legt de werkgever het bezwaar voor aan de AWVN, die zal een adhoc commissie Extern beroep die onderzoek zal doen.

3. Een unanieme uitspraak van de gezamenlijke deskundigen zal voorgelegd worden aan de directie, die een bindende beslissing neemt. Mochten de deskundigen echter niet tot overeenstemming komen, dan zal de groepsindeling van de desbetreffende functie aan de bestuurder(s) van de vakvereniging en de directie van de onderneming worden voorgelegd.

Artikel 10 Toepassing van de salarisschalen
1. Werknemers die in dienst treden in een functie die voorkomt op de z.g. ORBA-functielijst (bijlage I), ontvangen het bij hun functiegroep behorende schaalsalaris. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

[1] De Monier functies zijn indicatief ingedeeld en worden in 2024 definitief beschreven, gewaardeerd/ingedeeld en opgenomen in bijlage I (zie ook de protocol afspraak)

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

2. De werknemers kunnen ieder jaar op 1 januari een periodieke verhoging toegekend krijgen, mits zij op die datum tenminste 3 maanden in dienst zijn.

3. Leertijd (aanloopschaal)

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis, kunde en ervaring beschikt om zijn functie te kunnen uitoefenen, wordt gedurende maximaal 18 maanden ingeschaald in een aanloopschaal. Deze aanloopschaal wordt doorlopen naarmate de voor de functie relevante kennis, kunde en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een voor de werknemer opgesteld opleidings-/trainingstraject en bijbehorende toetsingsmomenten. Met ingang van de eerstvolgende maand waarin de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis, kunde en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingedeeld in periodiek 0.

4. Tijdelijke waarneming

a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt.

b. Bij tijdelijke waarneming ontvangt de werknemer vanaf het moment van volledige waarneming een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 periodieken tussen de 2 betrokken schalen.

c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Overplaatsing naar een hogere functiegroep

a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden.

b. Bij promotie bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen periodiek 0 van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris minimaal in overeenstemming te brengen met periodiek 0 in de hogere salarisschaal.

6. Overplaatsing naar een lagere functiegroep

a. Bij terugplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep door eigen toedoen, door onbekwaamheid of op eigen verzoek van een functievolwassen werknemer, dan wel als disciplinaire maatregel, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang het bij de lagere functiegroep behorende lagere schaalsalaris hetwelk het dichtst bij het oorspronkelijke schaalsalaris van de oorspronkelijke functiegroep is gelegen.

b. Is de terugplaatsing echter een gevolg van bedrijfsomstandigheden of van verminderde arbeidsgeschiktheid op medische gronden zonder dat een en ander de betrokken werknemer kan worden aangerekend, dan wordt de werknemer door inschaling in de lagere salarisschaal zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke schaalsalaris zoveel mogelijk te handhaven, en wel met ingang van de maand volgende op de terugplaatsing. Is het maximum aantal periodieken van de lagere schaal daartoe niet toereikend, dan wordt het ontbrekende bedrag omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.). Deze P.T. maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschalen. De P.T. wordt als volgt

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

afgebouwd: - bij elke algemene verhoging van de salarisschalen, en wel met het bedrag dat overeenkomt met 1/5 deel van die algemene verhoging van het schaalsalaris bij 0 periodieken met een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken; - bij een eventuele herindeling in een hogere functiegroep met het bedrag van de daarmede gepaard gaande salarisverhoging. Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de P.T. niet (verder) afgebouwd.

c. Bij terugplaatsing wegens verminderde arbeidsgeschiktheid geldt tevens dat eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving geacht worden deel uit te maken van de totale beloning zoals vastgesteld volgens het bepaalde onder lid 6 sub b.

7. Uitzendkrachten

De beloning van de uitzendkrachten vindt plaats overeenkomstig de uitlenersbeloning zoals bepaald in de toepasselijke cao van ABU of de NBBU (Artikel 16 Inlenersbeloning - ABU & NBBU cao (abunbbu.nl))

Artikel 11 Beloning ploegenarbeid, afbouwregeling en consignatie.

1. Beloning ploegenarbeid

a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag wordt bepaald aan de hand van een matrix die nog door cao partijen bepaald moet worden[2] en de in dit artikel beschreven stappen. Op dit moment gelden de toeslagen zoals vermeld in bijlage V.

b. Rekensystematiek ploegentoeslag
1. Indien een werknemer een dienstrooster heeft waarin buiten het dagdienstvenster arbeid wordt verricht, wordt de gemiddelde roostertoeslag over het salaris berekend uitgaande van de aanwezigheidsuren (dat zijn de betaalde en onbetaalde uren tussen het begin en het einde van de dienst) in de roostercyclus van de betreffende werknemer.
2. Per roostercyclus wordt de som van de in de klokurenmatrix aangegeven toeslagpercentages van al zijn aanwezigheidsuren bepaald. Deze som wordt gedeeld door het totale aantal aanwezigheidsuren in de rooster-cyclus. Dit levert de gemiddelde toeslag per uur op. Samen met het uurloon vormt dit de uurwaarde.
3. Indien het totaal aantal arbeidsuren in de roostercyclus groter of gelijk is aan de contractuele overeengekomen normale arbeidsduur is de roostertoeslag gelijk aan deze gemiddelde toeslag.
4. In alle andere gevallen wordt de uurwaarde vermenigvuldigd met een factor gelijk aan de ingeroosterde betaalde werktijd gedeeld door de normale arbeidsduur. Bij een voltijdscontract bedraagt deze factor (*later precies in te vullen nu als voorbeeld*) *gemiddeld aantal ingeroosterde betaaluren per week/38.*
5. Het resultaat hiervan is het salaris inclusief roostertoeslag. De roostertoeslag is dan dit percentage minus 100%. De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op een veelvoud van een kwart procent.

c. Proces vaststellen toeslag
1. In bijlage V van deze cao zijn bestaande ploegendienstroosters opgenomen die gedurende de looptijd van deze cao zonder aanvullend overleg toegepast kunnen worden. Voor elk rooster wordt het dienstrooster beschreven, de omvang van de ingeroosterde werktijd, nog in te roosteren ADV en de toeslag.
2. De toeslag wordt als volgt vastgesteld:

[2] Cao partijen hebben besloten vooralsnog geen gemeenschappelijke toeslagenmatrix vast te stellen .Bij de voormalige Monier bedrijven wordt de toeslag voor een nieuw rooster bepaald aan de hand van de matrix van de cao betonproductenindustrie.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

- Een concept- toeslag wordt berekend volgens de systematiek in lid b.
- De uitkomst wordt ter goedkeuring voorgelegd aan cao-partijen.
- Partijen geven een hoge preferentie aan de uitkomst van de rekensystematiek, maar omdat de systematiek niet alle roosterergonomische kenmerken uit artikel 7 lid 2 c beoordeelt, kunnen partijen afwijken van de berekende concept-toeslag en een hogere of lagere ploegentoeslag vast stellen.

d. Als een werknemer niet gedurende een gehele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

2. Bij overplaatsing van dagdienst naar ploegendienst wordt met directe ingang over de in ploegendienst gewerkte uren ploegentoeslag betaald. In geval een werknemer die in ploegendienst werkt wordt overgeplaatst naar dagdienst dan wel naar een lager betaald dienstrooster geldt het bepaalde in lid 4 van dit artikel.

3. Een werknemer die meer dan tien jaar onafgebroken in dienst is bij de werkgever kan de werkgever verzoeken te worden overgeplaatst naar een vacature in dagdienst, voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties. Als de werkgever daarmee akkoord is dan is lid 4 van dit artikel van toepassing.

4. Afbouwregeling ploegentoeslag

De werknemer als genoemd in lid 3 van dit artikel alsmede een werknemer die niet op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een lager betaald dienstrooster, heeft recht op 1 week volledige doorbetaling van de toeslag (dan wel het verschil in ploegentoeslag) met een maximum van 52 weken, per maand gewerkt in ploegendienst dan wel gewerkt in een hoger betaald dienstrooster.

Komt werknemer na overplaatsing minimaal een week weer in het oorspronkelijke (hoger betaald) rooster, dan blijft werknemer recht hebben op de resterende doorbetaling van de toeslag minus de reeds doorbetaalde weken in het lager betaald dienstrooster. De alsnog toe te kennen beloningen worden opgenomen in een registratie, die voor elke werknemer wordt bijgehouden.

Voorbeeld

Een werknemer werkt een heel jaar in een 2-ploegenrooster. En het daaropvolgende jaar van januari tot en met februari in dagdienst en vervolgens van maart tot en met december in het oorspronkelijke 2-ploegenrooster.

De werknemer bouwt in een heel jaar 12 weken (12 maanden is 12 weken) op en heeft recht op volledige doorbetaling van 12 weken. In de maanden januari en februari zal de 2-ploegentoeslag worden doorbetaald. Daardoor heeft werknemer nog recht op 12 – 8 weken = 4 weken doorbetaling. In de maanden maart tot en met december ontvangt werknemer 2-ploegentoeslag.De 4 weken doorbetaling van 2-ploegentoeslag blijft geregistreerd totdat werknemer opnieuw in dagdienst zal werken.

Deze methode wordt niet tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte toegepast, omdat dan maximaal, conform deze collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 7:629 BW, 104 weken het volledige loon wordt doorbetaald inclusief de eventuele ploegentoeslag.

Dit artikel geldt niet voor de werknemer die als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst vanuit de ploegentoeslag naar de dagdienst, dit met inbegrip van de toeslag als genoemd onder artikel 11 lid 3 sub b.

5. De werknemer die is geconsigneerd, ontvangt als toeslag van het schaalsalaris per etmaal consignatie:

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

op maandag t/m vrijdag : 1%;

op zaterdag : 2%;

op zon- en feestdagen : 2,5%.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, kan artikel 12 eveneens van toepassing zijn.

6. De werknemer die is geconsigneerd en aansluitend in de ochtend- of dagdienst is ingeroosterd, ontvangt:

a. als hij tussen 22:00 en 0:00 uur wordt gebeld, de hoeveelheid gewerkte tijd vanuit de oproep inclusief de reistijd(v.v.) als doorbetaalde slaapuren in de eerstvolgende dienst.

b. als hij tussen 22:00 en 4:00 uur wordt gebeld de eerstvolgende dienst, omwille van de gebroken nacht, volledig als doorbetaalde slaapuren.

c. als hij na 4:00 uur wordt gebeld dan wordt het aantal gewerkte uren vanuit de oproep inclusief de reistijd naar het werk als doorbetaalde slaapuren beschouwd. Deze slaapuren worden aan het einde van de eerstvolgende dienst genoten, die als uitgangspunt om 6:00 uur begint en om 14:00 uur eindigt.

Artikel 12 Afwijkingen vastgesteld dienstrooster: overwerk.

1. a. Als overwerk wordt beschouwd al het door de werkgever opgedragen werk buiten het dienstrooster waardoor de werktijd volgens het dienstrooster wordt overschreden.

b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
- Indien het aantal te werken uren volgens het dienstrooster in een incidenteel geval met niet meer dan een kwartier per dienst wordt overschreden.
- Als bij werken buiten het dienstrooster door de deeltijdwerknemers de werktijd voor een voltijd werknemer niet wordt overschreden. In dat geval is de beloning per uur 125,2% (verlof 9,6%, vakantiegeld 8%, eindejaarsuitkering 7,6%).

2. De werkgever zal overwerk op zaterdagen, zondagen en feestdagen zoveel mogelijk vermijden.

3. Van werknemers kan ten behoeve van voorbereidings- en schoonmaakwerkzaamheden buiten het dienstrooster maximaal 1 uur per dag en maximaal 5 uur per week aan overwerk worden verlangd.

4. a. De beloning voor overwerk bedraagt per uur (inclusief het doorbetaalde uur), de navolgende percentages van het voor betrokken werknemer geldende uurloon:

150% voor uren op maandag t/m vrijdag en zaterdag tot 12 uur

200% voor uren op zaterdagen tussen 12 en 24 uur en op zon- en feestdagen;

b. Op feestdagen vallende op maandagen t/m vrijdag ontvangt de werknemer tevens een compenserende vrije dag;

5. De uurwaarde van overwerk kan in vrije tijd worden gecompenseerd, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. De werknemer zal met zijn direct leidinggevende overleg plegen wanneer deze compensatie plaats kan vinden. Indien dit door bedrijfsomstandigheden op een eenmaal vastgestelde datum geen doorgang kan vinden, zal de werknemer, na overleg met zijn direct leidinggevende, een nieuwe datum bepalen. Het toeslagdeel wordt altijd uitbetaald.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

6. a. Werknemers die in aansluiting op hun dienstrooster overwerk moeten verrichten, ontvangen, indien hun eerstvolgende dienst binnen de wettelijk rusttijd conform de ATW na het beëindigen van het overwerk aanvangt, naast en bovenop de toeslagen geregeld in de voorgaande leden, even zoveel uren verlof met behoud van roosterinkomen, met dien verstande dat dit maximaal het aantal uren betreft van een normale dienst.

b. De uren genoemd onder a kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst volgende op de hier bedoelde overuurregeling. Niet of niet tijdig opgenomen uren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

7. De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de werkplek vice versa moet maken ontvangt per keer:

op maandag t/m vrijdag : 150% van het uurloon;

op zaterdag en zondag: 200% van het uurloon.

Artikel 13 Afwijkingen vastgesteld dienstrooster: springen, verschuiven en bijzondere wijzigingen

1. Het rooster van de individuele werknemer kan wijzigen doordat een dienst wordt verschoven, doordat de werknemer naar een andere dienst moet springen of als gevolg van een bijzondere wijziging van het collectieve dienstrooster. Verschuiven, springen en bijzondere wijzigingen kunnen niet tegelijk aan de orde zijn en daarom kunnen de toeslagen niet cumuleren. Dit laatste geldt ook voor uren die als overwerk worden beschouwd. En meer gewerkte uren van een deeltijder ten opzichte van zijn dienstrooster.

a. Er is sprake van verschuiven als begin- en eindtijd van een dienst worden gewijzigd, terwijl tegelijkertijd zowel de dienstlengte niet wijzigt als de oorspronkelijke en verschoven dienst elkaar meer dan een half uur blijven overlappen.

b. Er is sprake van springen als één of meer achtereenvolgende diensten van de werknemer op verzoek van de werkgever worden gewijzigd in een of meer andere achtereenvolgende diensten en de oude en nieuwe dienst elkaar niet meer dan een half uur blijven overlappen

c. Er is sprake van een bijzondere wijziging als het collectieve dienstrooster minder dan 28 dagen van tevoren wordt gewijzigd.

2. De beloning bedraagt voor:

a. verschuiven:

Per verschuiving wordt een toeslag van 50% van het uurloon uitbetaald. Per verschoven uur wordt het verschil aan toeslag toegekend tussen de aangrenzende dienst in welke richting is verschoven, en de oorspronkelijke dienst op grond van de dienstenmatrix. Geldt voor de aangrenzende dienst een lagere toeslag dan behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke toeslag. Er wordt geen toeslag uitbetaald als de verschuiving op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer gebeurt of als de verschuiving volledig van maandag t/m vrijdag tussen 6:00 en 20:00 uur plaatsvindt.

b. springen:

Per sprong wordt een toeslag van 100% van het uurloon uitbetaald. Bij terugspringen wordt deze toeslag opnieuw uitbetaald als de werknemer ten minste 3 achtereenvolgende

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt. Als de werknemer hierdoor komt te werken in een dienst waarvoor op grond van de dienstenmatrix een hogere toeslag geldt, dan wordt hem voor elk gewerkt uur in deze dienst het verschil aan toeslag tussen de nieuwe en oorspronkelijke dienst, als aanvullende toeslag toegekend. Geldt voor de nieuwe dienst een lagere toeslag dan behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke toeslag.

Er wordt geen toeslag uitbetaald als de sprong op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer gebeurt.

Artikel 14 Zon- en feestdagen

1. a. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Paas zondag en maandag, Hemelvaartsdag, Koningsdag, Pinkster zondag en maandag en beide Kerstdagen en de door de overheid in lustrumjaren aangewezen dag ter viering van de nationale Bevrijdingsdag van 5 mei.

b. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

c. Bij een ploegendienst vangt de feestdag, als regel, aan bij start van de ochtenddienst en eindigt na de nachtdienst. Hiervan kan in overleg met de ondernemingsraad worden afgeweken.

2. Indien werk op zondagen of feestdagen noodzakelijk is, houdt de werkgever bij het inroosteren of aanwijzen van werknemers rekening met hun geloofsovertuiging.

Artikel 15 Aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft een wettelijk recht op aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof. Over een deel van het verlof verstrekt de overheid (via het UWV) een tegemoetkoming (70% SV-loon). Werkgever verstrekt daarnaast een bijdrage van 15% van het salaris (max SV-loon) over de uren aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof voor de duur van 5 weken.

2. Het verlof dient uiterlijk 2 maanden vóór de ingangsdatum schriftelijk te worden aangemeld bij de afdeling HRM. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt na instemming van de direct leidinggevende vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met zowel het belang van de werknemer als van het bedrijf. De wensen van de werknemer worden zoveel mogelijk gerespecteerd tenzij gewichtige redenen van de werkgever zich daartegen verzetten.

3. Ten aanzien van het al dan niet voortzetten van (onderdelen) van het inkomen en de financiering daarvan, wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 16 Bijzonder verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

a. gedurende de bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie de werknemer samenwoont;

b. gedurende 2½ dag bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, met inbegrip van ondertrouw;

c. gedurende 1 dag bij huwelijk van eigen, pleeg- en adoptief kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, ouders en schoonouders;

d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner, van één de (schoon)ouders of van tot het gezin behorende eigen, pleeg-, aangehuwde of adoptief kinderen;

e. gedurende 1 dag bij overlijden van één van de pleegouders of van niet tot het gezin behorende eigen, pleeg-, aangehuwde of adoptief kinderen en gedurende 1 dag voor het bijwonen van de begrafenis/crematie;

f. gedurende 1 dag bij de begrafenis/crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzoons, schoonzusters, schoondochters, kleinkinderen, grootouders;

g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Als de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek Artikel 16 Bijzonder verlof

h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;

i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onmiddellijk een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

a. gedurende 1 dag bij het 20-, 30-, 40-, 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;

b. gedurende 1 dag bij het 25-, 30-, 35-, 40-, 45- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;

c. gedurende 1 dag bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders en schoonouders van de werknemer.

3. De in de leden 1 en 2 genoemde verzuimbepalingen, zullen zoveel mogelijk ook overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde, dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste zes (6) maanden op hetzelfde adres staan ingeschreven.

4. Ten aanzien van andere vormen van verlof wordt aansluiting gezocht bij de Wet Arbeid en Zorg, zoals b.v. zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, etc.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Artikel 17 Onbetaald verlof
1. De werkgever zal maximaal 5 dagen verlof zonder behoud van inkomen toestaan aan werknemers ten behoeve van sociaal-maatschappelijke functies (lidmaatschap van vertegenwoordigende organen).

2. De kosten van verlof bedragen:

a. Inkomenskosten: De kosten van verlof bedragen per uur, 1/173,33 van het maandinkomen vermeerderd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

b. Pensioenkosten: Om de pensioenopbouw over de verlofdagen te kunnen voortzetten, dient over die dagen de totale pensioenpremie (werkgeversaandeel plus eventueel werknemersaandeel) van de pensioengrondslag door de werknemer te worden gedragen.

3. Als overige voorwaarden geldt dat opname van verlof dient te geschieden in halve dan wel hele dagen en dat gebruik maken van de regeling alleen mogelijk is na instemming van de werkgever

Artikel 18 Vakantie en DI dagen
1. Vakantiejaar Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

a. De werknemer heeft, per vakantiejaar recht op 200 uur vakantie met behoud van inkomen. Aan deeltijdwerknemers worden vakantierechten naar evenredigheid toegekend.

b. De werknemer die tot 1 juli 2023 viel onder de cao Icopal behoudt tot en met 31 december 2023 de in 2023 toegekende leeftijdsdagen. Vanaf 1 januari 2024 is lid 8 (DI dagen) van toepassing. Voor werknemers Icopal die in 2024 54 jaar of ouder zijn is de overgangsregeling in bijlage II.4 van toepassing.

c. Per opgenomen vakantiedag wordt hetzelfde aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven als de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken.

3. Berekening vakantie

a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de, in lid 2 genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in sub b van dit lid.

b. Voor de berekening van de vakantierechten wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst of uit dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst of uit dienst te zijn getreden. Wanneer een werknemer na de 15e van enige maand in dienst of uit dienst treedt wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst of uit dienst te zijn getreden. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan 1 maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

4. Tijdstip van de vakantie

a. De aaneengesloten vakantie wordt zoveel mogelijk na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld en omvat een termijn van ten minste 2 kalenderweken.

b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven,

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting vakantie-uren opnemen.

c. Ingeval een werknemer bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan in overleg worden bepaald dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij als regel zijn werkzaamheden verricht of moet verrichten en/of

2. zoveel vakantie-uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of

3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of

4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vrije feestdag met behoud van inkomen, zoals bedoeld in artikel 14 (zon- en feestdagen), zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantie-uren toe te kennen of op te nemen.

5. Vakantie-uren

a. De werknemer kan vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In dit laatste geval zal na instemming van de betrokken werknemer naar een passende oplossing worden gezocht.

b. Aan de werknemers zal, indien zij dit wensen en voor zover zij recht hebben op vakantie-uren, op voor hen religieuze feestdagen een vakantiedag worden toegekend, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

6. Niet opgenomen vakantie

a. De werknemer zal de hem toekomende vakantie-uren in principe voor het einde van het vakantiejaar opnemen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen voor 1 februari direct volgend op het vakantiejaar waarin ze zijn verworven, zal in onderling overleg tussen werknemer en werkgever een plan van aanpak worden opgesteld om de vakantie-uren van voorgaande jaren binnen de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar.

7. Vakantiebijslag

1. De werknemers verwerven in de periode 1 juni t/m 31 mei van het daaropvolgend jaar een vakantiebijslag van 8% van het verdiende jaarinkomen.

2. De werknemer die op 31 mei nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, dan wel de dienst van de werkgever voor dat tijdstip verlaat, ontvangt voor elke maand dienstverband in de desbetreffende periode 1/12 deel van het onder sub a. 1 bedoelde bedrag.

3. Voor deeltijdwerknemers wordt lid 1 naar evenredigheid toegepast.

4. De werkgever betaalt de vakantiebijslag in de maand mei.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

5. Bij het einde van het dienstverband wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantiebijslag alsnog verrekend.

8. DI dagen

a. De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2024 aanspraak op duurzame inzetbaarheidsdagen. De werknemer bepaalt uiteindelijk zelf aan welke doelen de DI-dagen worden besteed. De tabel met DI dagen is opgenomen in bijlage II.

b. Toekenning van DI-dagen geschiedt per kalenderjaar, op basis van het aantal jaren voorafgaand aan de wettelijke AOW leeftijd, met als peildatum 31 december van het voorafgaande kalenderjaar. De AOW leeftijd is op dit moment 67 jaar. Als de AOW leeftijd 67 jaar en 3 maanden wordt heeft de werknemer tijdens deze 3 maanden aanspraak op DI dagen naar rato (8 gedeeld door 12 maanden maal 3 maanden = 2 dagen) totdat de AOW een heel jaar opschuift (68 jaar en verder).

c. DI-dagen die in het kalenderjaar niet zijn opgenomen vervallen. Wanneer de dagen worden ingezet voor opleidingen of een ander doel in het kader van de duurzame inzetbaarheid in de toekomst mag werknemer de dagen gedurende maximaal 36 maanden opsparen en uiterlijk in de laatste 12 maanden aanwenden als (gedeeltelijke) financiering van de opleiding of een ander DI doel (bijvoorbeeld aanvullend ouderschapsverlof, mantelzorg of een sabbatical). Daarbij is de waarde van de dag 8 maal het uurloon op het moment van toekenning/aanwending. Wanneer werknemer en leidinggevende daarover afspraken hebben gemaakt kunnen DI-dagen ook aangewend worden voor uitbreiding van de 4 daagse werkweek.

d. De werknemer die tot 1 juli 2023 viel onder de cao Betonproductenindustrie behoudt tot en met 31 december 2023 de in 2023 toegekende DI dagen. Vanaf 1 januari 2024 is lid 8 (DI dagen) van toepassing.

Artikel 19 Arbeidsduurverkorting en vier en drie daagse werkweek

1. ADV Vanaf 1 juli 2023 zal het volgende gelden:

a. Werknemers waarvan de ingeroosterde werktijd volgens hun dienstrooster gelijk is aan de normale arbeidsduur, hebben recht op 96 uur ADV op jaarbasis. In overleg met de ondernemingsraad kunnen deze uren geheel of gedeeltelijk op vaste dagen of gedeelten van dagen door de werkgever worden vastgesteld.

b. ADV wordt niet vastgesteld op zaterdagen, zondagen of feestdagen zoals bedoeld in artikel 14 lid 1a van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

c. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op dagen of gedeelten daarvan aangemerkt als ADV moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betreffende werknemer(s) vervangende roostervrije tijd vastgesteld. Het enkele feit dat de werknemer werkzaam is op deze dagen of gedeelten daarvan, geeft geen recht op toeslagen als bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

d. ADV wordt niet in geld uitbetaald. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst bestaat geen recht op uitbetaling van niet-genoten ADV-uren. ADV wordt genoten in het jaar waarover het recht ontstaat. ADV kan derhalve niet worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar. De werknemer die slechts een deel van het jaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in onder a van dit artikel genoemde ADV.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

e. Een eenmaal vastgestelde roostervrije dag vervalt wanneer de werknemer deze dag wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen genieten. Indien ADV-dagen in een aaneengesloten blok van 3 of meer werkdagen zijn vastgesteld worden, bij arbeidsongeschiktheid gedurende die periode, de niet genoten roostervrije dagen gecompenseerd minus 1 dag.

f. Ingeval een deeltijdwerknemer niet gebruikelijk werkzaam is op een dag of gedeelten daarvan die als ADV is aangemerkt, worden er voor deze dag of gedeelten geen ADV-uren afgeschreven.

2. Vier daagse werkweek (80/90/100 regeling)

Werknemer kan tussen de 60 en 12 maanden voor de AOW datum kiezen voor een 4 daagse werkweek. De werktijd is dan 80% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling. Het salaris is dan 90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling en de pensioenopbouw, de premie en premieverdeling blijven ongewijzigd. De uitgewerkte regeling staat in bijlage II.

3. Gecombineerde 4- (80/90/100 regeling) en 3- daagse werkweek (60/80/100 regeling)

Per 1 januari 2024 kunnen werknemers die voldoen aan de onderstaande voorwaarden kiezen voor een combineerde 4 en 3 daagse werkweek:

- tenminste 10 jaar werkzaam is binnen de BMI bedrijven;
- een (fysiek zware) functie in de productie/expeditie/technische dienst vervult;
- geboren voor 1 januari 1963;
- naast de 3-daagse werkweek geen werkzaamheden gaat verrichten bij een andere werkgever, ook niet als zelfstandig ondernemer, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk.

De uitgewerkte regeling staat in bijlage II.

Artikel 20 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Als een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW, de Ziektewet (ZW), de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ), de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) / Wet Werk en Inkomen op Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Bij arbeidsongeschiktheid, zulks ter beoordeling van de daartoe aangestelde bedrijfsarts, behoudt de werknemer gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden aanspraak op volledige doorbetaling van zijn maandsalaris. Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid nadien behoudt de werknemer aanspraak op doorbetaling van 70% van zijn maandsalaris voor de wettelijke periode van maximaal 12 maanden. Indien de werknemer zich houdt aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter zal zijn maandsalaris worden aangevuld tot 100%. Voor nadere bepalingen wordt verwezen naar de individuele arbeidsovereenkomst.

3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften);

- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling;

f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

g. misbruik maakt van de voorziening. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van de in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de na instemming van de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met arbeidsongeschiktheid.

4. Verjaring van verworven, doch niet genoten vakantierechten vindt niet plaats bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende 2 aaneengesloten jaren en bij de beëindiging van het dienstverband, in welk geval deze vakantierechten in geld worden verrekend.

Artikel 21 Eindejaarsuitkering

1. Werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering ter grootte van 8,0% van 12 maal het schaalsalaris inclusief ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag. Het percentage wordt in 2025 verhoogd naar 8,33%.
2. De werknemer die een deel van het betreffende kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de eindejaarsuitkering.
3. Uitzendkrachten ontvangt de eindejaarsuitkering conform de inlenersbeloning in de cao ABU/NBBU: Artikel 16 Inlenersbeloning - ABU & NBBU cao (abunbbu.nl).

Artikel 22 Pensioenregeling

1. Door de werkgever wordt een pensioenvoorziening getroffen.

2. De rechten, voortvloeiende uit de regeling, is bij een afzonderlijk reglement vastgesteld.

3. Iedere werknemer is, op grond van de bij afzonderlijk reglement vastgestelde voorwaarden, verplicht in de pensioenregeling deel te nemen. De regeling wordt uitgevoerd door een externe pensioenverzekeraar, op dit moment PGB.

4. De premieverdeling is 2/3 werkgever en 1/3 werknemer van de pensioengrondslag zoals vastgelegd in het pensioenreglement. De premie wordt jaarlijks vastgesteld door de pensioenuitvoerder. In 2023 is de premie voor de PGB regeling 32,75%.

5. De Icopal medewerker die 30 juni 2023 en op 1 juli 2023 in dienst was krijgt ter compensatie van de hogere werknemerspremie een toeslag van 1,52% (10,92% - 9,40%) van de pensioengrondslag. Het verschil tussen 33,3% en 28,7% van de totale pensioenpremie in enig jaar.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

6. Op werknemers van de (voormalige) Monier bedrijven, die op 30 juni 2023 en op 1 juli 2023 in dienst zijn, blijft vooralsnog de pensioenregeling van het Bpf Beton van toepassing.

Artikel 23 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet dat de werkgever redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kan worden geacht, zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.

2. In geval tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over het feit of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover uitspraak van de Stichting van de Arbeid gevraagd worden.

3. De werkgever behoudt zich het recht voor deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te passen en zal de werknemer hiervan terstond schriftelijk en gedateerd verwittigen.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Artikel 24 Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2024 en eindigt van rechtswege op 31 december 2024 zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Ter ene zijde:

BMI Nederland BV

BMI Productie Nederland BV

H. Schutte

Managing Director Benelux

Partijen ter andere zijde:

FNV

te Utrecht

L. Makkinje

Bestuurder Procesindustrie

CNV

te Utrecht

M. Van Eerde

Bestuurder

P. Fortuin

Voorzitter

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

BIJLAGE I
Functielijst

Functielijst		
	Icopal	**Monier** (voorlopige indeling)
Groep I	Geen	Geen
0-25		
Groep II	Assistent medewerker bitumineuze producten	Geen
25-50		
Groep III	Allround medewerker dakbedekking A	Heftruckchauffeur
50-75	Heftruckchauffeur	Medewerker Afnemerservice B
	Medewerker algemene dienst	Medewerker Logistiek
	Medewerker bitumineuze producten	Productiemedewerker C
		Medewerker Laboratorium
Groep IV	Allround medewerker dakbedekking B	Commercieel Administratief Medewerker Afnemerservice B
75-100		Medewerker afnemerservice A
		Productiemedewerker B
Groep V	Administratief medewerker expeditie	Meewerkend voorman Afnemerservice
100-125	Crediteurenadministrateur	Allround medewerker afnemerservice
	Financieel administratief medewerker	Senior Medewerker afnemerservice
	Isolatiemonteur	Productiemedewerker A
	Medewerker kwaliteitsdienst	Senior Productiemedewerker
	Meewerkend voorman bitumineuze producten	Medewerker ETD / magazijn
	Meewerkend voorman dakbedekking	Ovenoperator Lingl en Gibbons
	Operator recycling	Meewerkend Voorman
Groep VI	Allround meewerkend voorman dakbedekking	Commercieel Administratief Medewerker
125-150	Medewerker verkoop binnendienst	Medewerker Elektro Technische Dienst
	Meewerkend voorman expeditie	Medewerker Mechanisch Technische Dienst
	Monteur WTB	Medewerker Procesondersteuning en - ontwikkeling
	Operator productievoorbereiding	Medewerker Serviceteam
	Operator emulsie	Meewerker Voorman Handhulpstukken
	R & D medewerker	Productiemedewerker A+
	Salarisadministrateur	Voorman Productie Lingl
Groep VII	Allround monteur E & I	Senior Medewerker ETD
150-175	Allround monteur WTB	Senior Medewerker MTD
	Assistent controller	
	Meewerkend voorman productievoorbereiding	
	Shiftleader Dak	
	Shiftleader Infra	

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Plaatsing werknemers Monier bedrijven in het functie en loongebouw

Context

BMI en de vakorganisaties zijn een nieuwe BMI-cao overeengekomen die gaat gelden voor de gehele BMI organisatie. Het functie- en loongebouw van de Icopal-cao is integraal overgenomen in de nieuwe BMI-cao. Het functiegebouw is gebaseerd op ORBA.

Plaatsing Monier-medewerkers in het functiegebouw

De werknemers van Monier die op 1 juni 2023 onder de cao voor de Betonproductenindustrie vielen worden in drie stappen ingedeeld in het functie- en loongebouw van de nieuwe cao.

1. Voorlopige plaatsing Monier-werknemers

Alle werknemers die vallen onder de cao Betonproductenindustrie worden per 1 juli 2023 op basis van de huidige functie in de cao Betonproductenindustrie geplaatst in een functieschaal van de cao Icopal. Omdat de cao Icopal een groter bereik heeft (175 ORBA punten) is een aantal functies (die nu niet onder de cao Betonproductenindustrie vallen) geïndiceerd worden met behulp van ORBA. Voor alle functies is het een voorlopige indeling.

2. Inschaling van de Monier-werknemers in het loongebouw van de BMI-cao

Bij de inschaling van de Monier-medewerkers in het loongebouw van de BMI-cao wordt het basismaandsalaris en de van toepassing zijnde PTI, BLI en PTV bij elkaar opgeteld. Dit maandsalaris wordt ingeschaald in het loongebouw van de BMI-cao. De inschaling in het loongebouw van de BMI-cao kan leiden tot een van de volgende drie situaties:

a. Het maandsalaris van de medewerker ligt lager dan het minimumsalaris van de betreffende salarisschaal.

In dit geval wordt het maandsalaris verhoogd tot het minimumsalaris van de betreffende salarisschaal.

b. Het maandsalaris van de medewerker ligt hoger dan het minimumsalaris en lager dan het maximumsalaris van de betreffende salarisschaal (tussen minimum- en maximumsalaris).

In dit geval ontvangt de medewerker het periodiek in de nieuwe salarisschaal dat overeenkomt met zijn maandsalaris. Wanneer het maandsalaris van de medewerker niet overeenkomt met een periodiek in de nieuwe salarisschaal dan wordt het maandsalaris van de medewerker verhoogd naar het eerstkomende periodiek in de nieuwe salarisschaal.

c. Het maandsalaris van de medewerker ligt hoger dan het maximumsalaris van de betreffende salarisschaal.

In dit geval wordt het verschil tussen het maandsalaris van de medewerker en het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.).

• De P.T. maakt geen deel uit van het schaalsalaris.

• De P.T. stijgt mee met algemene cao-verhogingen van de salarisschalen.

• Bij herindeling in een hogere salarisschaal en bij promoties naar een hogere salarisschaal wordt de P.T. evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt

3. Definitieve plaatsing en inschaling

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Alle voorlopig ingedeeld functie worden in 2024 beschreven en definitief ingedeeld. Wanneer de definitieve indeling afwijkt kunnen zich twee situaties voordoen:

- De voorlopige indeling en de definitieve indeling zijn hetzelfde. Dan wijzigt er niets.
- De voorlopige indeling is hoger dan de definitieve indeling. Dan wordt de werknemer geplaatst in de functie- en loonschaal van de definitieve indeling. Ligt het maandsalaris van de medewerker hoger dan het maximumsalaris van de betreffende salarisschaal dan wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.) zoals omschreven in 2.c
- De voorlopige indeling is lager dan de definitieve indeling. Dan wordt de werknemer geplaatst in de functie- en loonschaal van de definitieve indeling op gelijke wijze als de voorlopige plaatsing. De werknemer ontvangt het verschil over de periode 1 juli 2023 tot de datum van definitieve indeling in 2024 als een eenmalige uitkering.

Maandsalarisschalen per 1 januari 2024
verhoging 2% en vervolgens 75 euro (voltijdsdienstverband)

Functiegroepen	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**
Aanloopschalen							
I 80%	€ 2.291	€ 2.335	€ 2.381	€ 2.444	€ 2.508	€ 2.582	€ 2.667
II 85%	€ 2.383	€ 2.430	€ 2.479	€ 2.545	€ 2.615	€ 2.692	€ 2.783
III 90%	€ 2.475	€ 2.525	€ 2.576	€ 2.647	€ 2.720	€ 2.803	€ 2.898
IV 95%	€ 2.566	€ 2.619	€ 2.673	€ 2.748	€ 2.825	€ 2.912	€ 3.014
Periodieken schalen							
0-lijn	€ 2.658	€ 2.713	€ 2.770	€ 2.849	€ 2.930	€ 3.021	€ 3.128
Schaal 1	€ 2.685	€ 2.744	€ 2.805	€ 2.885	€ 2.970	€ 3.065	€ 3.176
Schaal 2	€ 2.713	€ 2.774	€ 2.838	€ 2.920	€ 3.010	€ 3.108	€ 3.223
Schaal 3	€ 2.740	€ 2.805	€ 2.872	€ 2.956	€ 3.048	€ 3.152	€ 3.270
Schaal 4	€ 2.767	€ 2.835	€ 2.907	€ 2.992	€ 3.088	€ 3.196	€ 3.317
Schaal 5	€ 2.795	€ 2.867	€ 2.940	€ 3.027	€ 3.128	€ 3.240	€ 3.365
Schaal 6	€ 2.823	€ 2.897	€ 2.975	€ 3.064	€ 3.168	€ 3.283	€ 3.412
Schaal 7	€ 2.850	€ 2.928	€ 3.008	€ 3.100	€ 3.207	€ 3.327	€ 3.463
Schaal 8	€ 2.877	€ 2.958	€ 3.043	€ 3.136	€ 3.248	€ 3.370	€ 3.517
Schaal 9	€ 2.904	€ 2.989	€ 3.077	€ 3.171	€ 3.288	€ 3.414	€ 3.572
Schaal 10		€ 3.019	€ 3.111	€ 3.207	€ 3.327	€ 3.461	€ 3.625
Schaal 11			€ 3.145	€ 3.243	€ 3.367	€ 3.511	€ 3.680
Schaal 12				€ 3.279	€ 3.406	€ 3.560	€ 3.733
Schaal 13					€ 3.446	€ 3.609	€ 3.787
Schaal 14						€ 3.659	€ 3.841
Schaal 15							€ 3.895

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Bijlage II

1. Fiscale vakbondscontributie

De werkgever is bereid op verzoeken van de betrokken werknemer de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren, indien en voor zolang dit fiscaal wordt toegestaan. Om de administratieve belasting te beperken zal deze mogelijkheid eenmaal per jaar, in principe in december, worden geboden.

2. Reiskostenregeling

Voor werknemers die met eigen vervoermiddel reizen geldt een vergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,23 per kilometer, met een maximum van 45 kilometer enkele reis.

3. DI dagen

Per 1 januari 2024 worden op basis van artikel 18.8 en de onderstaande tabel DI dagen toegekend.

jaren voor AOW	aantal dagen	jaren voor AOW	aantal dagen
32	1	15	4
27	2	10	5
26	2	9	6
25	2	8	6
24	2	7	6
23	2	6	6
22	3	5	7
21	3	4	7
20	3	3	7
19	3	2	8
18	3	1	8
17	3	AOW	
16	4		
Totaal			**124**

4. Overgangsregeling leeftijdsdagen Icopal

De werknemer op wie op 30 juni 2023 de cao Icopal van toepassing was en in 2024 54 jaar of ouder is heeft, als overgangsregeling naast DI dagen, aanspraak op leeftijdsdagen zoals vermeld in de onderstaande tabel:

leeftijd	Extra dagen
59 jaar	1
60 jaar	2
61 jaar	3
62 jaar	3
63 jaar	4
64 jaar	5
65 jaar	4
66 jaar	4
Totaal	26

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

5. De 4 daagse werkweek

Per 1 januari 2024 kunnen werknemers deelnemen aan een vier daagse werkweek. De hoofdlijnen zijn:

Onderwerp	Omschrijving
Startmoment en tijdsduur	Tussen 60 en 12 maanden voorafgaand aan AOW
Werktijd	80% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling
	100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof (25 dagen) en ADV	80% van het verlof en ADV direct voorafgaand aan de regeling
Verlofsaldo	een eventueel verlofsaldo moet voorafgaand aan de regeling zijn opgenomen
DI dagen	Naar rato 80%
Leeftijdsdagen	vervallen
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 80% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending.

Ingeval een werknemer deelneemt aan deze regeling, kan hiervan niet meer worden afgeweken tot het einde van het dienstverband en wordt tussen werkgever en de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen met daarin de toepassing van de regeling.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de werknemer die deelneemt aan deze regeling aangemerkt als deeltijdwerknemer.

Onderdeel van de nadere voorwaarden is dat werkgever en de werknemer de invulling van de regeling op werknemer, in het concrete geval, in overleg nader vaststellen, zodat de toepassing van de regeling niet leidt tot organisatorische problemen.

6. Gecombineerde 4 en 3 daagse werkweek

Per 1 januari 2024 kunnen werknemers die voldaan aan de onderstaande voorwaarden deelnemen aan een combineerde 4 en 3 daagse werkweek:

- tenminste 10 jaar werkzaam is binnen de BMI bedrijven;
- een (fysiek zware) functie in de productie/expeditie/technische dienst vervult;
- geboren voor 1 januari 1963;
- naast de 3-daagse werkweek geen werkzaamheden gaat verrichten bij een andere werkgever, ook niet als zelfstandig ondernemer, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Kan voor een combinatie van de 4 en 3 daagse werkweek kiezen, waarbij de 60/80/100 regeling maximaal 30 maanden voorafgaand aan de AOW kan ingaan. De hoofdlijnen zijn:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	tenminste 10 jaar werkzaam is binnen de BMI bedrijven; een (fysiek zware) functie in de productie/expeditie buiten/technische dienst vervult; geboren is voor 1 januari 1963; naast de 3-daagse werkweek geen werkzaamheden gaat verrichten bij een andere werkgever, ook niet als zelfstandig ondernemer, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk.
Startmoment en tijdsduur	4 daagse werkweek: tussen 60 en 30 maanden voorafgaand aan AOW
	3 daagse werkweek: tussen 30 en 12 maanden voorafgaand aan AOW
Werktijd	4 daagse werkweek: 80% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
	3 daagse werkweek: 60% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	4 daagse werkweek: 90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
	3 daagse werkweek: 80% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling
	100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof (25 dagen) en ADV	4 daagse werkweek: 80% verlof en ADV direct voorafgaand aan de regeling
	3 daagse werkweek: 60% van het verlof en ADV direct voorafgaand aan de regeling
Verlofsaldo	een eventueel verlofsaldo moet voorafgaand aan deelname aan de regeling zijn opgenomen
Dl/leeftijdsdagen dagen	Vervallen bij deelname aan de regeling
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 80% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending.

Ingeval een werknemer deelneemt aan deze regeling, kan hiervan niet meer worden afgeweken tot het einde van het dienstverband en wordt tussen werkgever en de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen, waarin de toepassing van de regeling wordt overeengekomen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de werknemer die deelneemt aan deze regeling aangemerkt als deeltijdwerknemer.

Onderdeel van de nadere voorwaarden is dat werkgever en de werknemer de invulling van de regeling op werknemer, in het concrete geval, in overleg nader vaststellen, zodat de toepassing van de regeling niet leidt tot organisatorische problemen.

7. RVU

Werknemer uiterlijk geboren 30 september 1961 kan ervoor kiezen om maximaal 36 maanden voor de AOW datum gebruik te maken van de RVU regeling. De regeling houdt in dat de werknemer ontslag neemt en dat de werkgever voor elke maand dat de voltijd werknemer eerder stopt een bedrag verstrekt van € 2.182 bruto (maximaal bedrag 2024). Het totale bedrag zal in een keer worden uitgekeerd. De afspraak tussen werkgever en werknemer moet uiterlijk in december 2025 gemaakt worden. Met ingang van 1 januari 2026 is het niet meer mogelijk. De volledige regeling en de daaraan verbonden voorwaarden zijn opgenomen in bijlage VII.

8. Aanvulling WW/WGA uitkering

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Icopal en de (voormalige) Monier bedrijven zijn aangesloten bij de Stichting PAWW die een aanvulling op de WW/WGA uitkering verstrekt. De deelname zal overgezet worden naar de nieuwe entiteiten.

9. Transitievergoeding

Werkgever zal geen opleidingskosten en kosten voor outplacement verrekenen op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW.

10. Overleg toeslagenmatrix

In het 2e half jaar van 2023 zullen cao partijen een toeslagenmatrix vaststellen en opnemen in de cao. Indien tijdens de looptijd van de cao bij de (voormalige) Monier bedrijven voor een nieuw rooster de toeslag bepaald moeten worden dan geldt de toeslagenmatrix van de cao betonproductenindustrie, waarbij overleg plaatsvindt met de ondernemingsraad.

11. Pensioenregeling

Cao partijen zullen in de 2^{e} helft van 2023 overleg voeren en waar mogelijk afspraken maken op basis van de pensioen ontwikkelingen:
- de mogelijke vrijstelling voor de pensioenregeling Bpf Beton
- de gevolgen van de nieuwe pensioenwet voor de bestaande pensioenregelingen.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Bijlage III Protocol-afspraken Icopal
1. Vaste krachten

Werkgever heeft zich gecommitteerd aan het in dienst nemen van vaste krachten en heeft met uitzondering voor vervanging bij langdurige ziekte geen tijdelijke krachten in dienst.

2. Onderhoud functies Icopal werknemers

Partijen hebben geconstateerd dat het geruime tijd geleden is dat er onderhoud gepleegd is aan het functiehuis van het (voormalige) Icopal. In 2024 wordt onderhoud gepleegd aan de huidige functies (functieomschrijving en functie-indeling) zodat de BMI cao beschikt over een actueel functiehuis.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Bijlage IV
Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

2. De werkgever zal na instemming van de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zullen criteria worden vastgesteld met betrekking tot onder meer klachtenregeling, privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

3. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De afdeling HRM draagt er in dit kader voor zorg dat (tijdelijke) vacatures specifiek onder de aandacht worden gebracht van werknemers die door ziekte of arbeidsongeschiktheid de eigen arbeid niet kunnen verrichten.

4. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling HRM, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.

5. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal in dat geval worden verlengd met de duur van de door het UWV opgelegde verlengde doorbetalingsverplichting. Het voorgaande is niet van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Dan zal de totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen maximaal 104 weken bedragen.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

6. De werkgever zal, indien de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

7. Indien een werknemer intern in een lagere functie wordt herplaatst, gelden daarbij de bepalingen over afbouw zoals vastgelegd in artikel 10 lid 6 sub b van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een uitkering krachtens de WW ontvangt, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen hiervan moeten worden afgewikkeld. Uitgangspunt daarbij is de loondoorbetaling zoals is vastgelegd in artikel 20 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

8. In het kader van artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden verstrekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad informatie over de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen, over het ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid en over de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

BIJLAGE V

Standaard ploegendiensten

1) Discontinu 2-ploegendienst (Groningen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	O8	O8	O8		
Week 2	M8	M8	M8	M8	M8		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	6:00	14:00	0 minuten	8 uur
M8	14:00	22:00	0 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	12,5%

2) Semicontinu 3-ploegendienst (Groningen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	M8	M8	M8	M8	M8		
Week 2	O8	O8	O8	O8	O8		N8
Week 3	N8	N8	N8	N8			

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	6:00	14:00	0 minuten	8 uur
M8	14:00	22:00	0 minuten	8 uur
N8	22:00	6:00	0 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	19,5%
Overwerkbeloning van het uurloon (afwijkend)	200% op vrijdag 22.00 - 24.00 uur en za tot 12.00 uur

3) Volcontinu 5-ploegendienst (Groningen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	M8	M8	N8	N8	
Week 2				O8	O8	M8	M8
Week 3	N8	N8					O8
Week 4	O8	M8	M8	N8	N8		
Week 5			O8	O8	M8	M8	N8
Week 6	N8					O8	O8
Week 7	M8	M8	N8	N8			
Week 8		O8	O8	M8	M8	N8	N8
Week 9					O8	O8	M8
Week 10	M8	N8	N8				

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	6:00	14:00	0 minuten	8 uur
M8	14:00	22:00	0 minuten	8 uur
N8	22:00	6:00	0 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	33,6 uur per week
ADV-uren	0 uur per jaar
Ploegentoeslag	30%
voor werken op een ingeroosterde ADV dag wordt 8 uur aan het vakantietegoed toegevoegd	

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Overwerkbeloning van het uurloon (afwijkend)	250% voor uren op zaterdag
	300% voor uren op zondag
	300% voor uren op feestdagen plus een dag compensatieverlof

4) Discontinu 2-ploegendienst (Woerden)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	O4	O8	O8		
Week 2	M8	M8	M8	M8	M8		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	6:00	15:00	60 minuten	8 uur
O4	6:00	10:15	15 minuten	4 uur
M9	15:30	0:30	60 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	38 uur per week
ADV-uren	0 uur per jaar
Ploegentoeslag	11,42%

5a) Discontinu 3-ploegendienst (Woerden)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	O8	O8	O8		
Week 2	D8	D8	D8	D8	D8		
Week 3	M8	M8	M8	M8	M8		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	5:45	14:45	60 minuten	8 uur
D8	8:00	17:00	60 minuten	8 uur
M8	15:30	0:30	60 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	8%

5b) Discontinu 3-ploegendienst (Woerden)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	O8	O8	O8		
Week 2	D8	D8	D8	D8	D8		
Week 3	M8	M8	M8	M8	M8		
Week 4	D8	D8	D8	D8	D8		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	5:45	14:45	60 minuten	8 uur
D8	8:00	17:00	60 minuten	8 uur
M8	15:30	0:30	60 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	6%

6) Discontinu 2-ploegendienst 5 dagen (Woerden)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	O8	O8	O8		
Week 2	N8	N8	N8	N8	N8		

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O9	6:00	15:00	60 minuten	8 uur
N8	19:00	4:00	60 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	13,8%

7) Discontinu 3-ploegendienst 7 dagen (Woerden)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O9	O9	O9	N8	N8	N8	
Week 2			O9	O9	O9	N8	N8
Week 3	N8				O9	O9	O9
Week 4	N8	N8	N8				O9
Week 5	O9	O9	N8	N8	N8		
Week 6		O9	O9	O9	N8	N8	N8
Week 7				O9	O9	O9	N8
Week 8	N8	N8				O9	O9
Week 9	O9	N8	N8	N8			

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O9	6:00	16:00	60 minuten	9 uur
N8	19:00	4:00	60 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	39,67 uur per week
ADV-uren	?
Ploegentoeslag	29,5%

8) Variabele discontinu dag-2-ploegendienst (Susteren)

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
Ochtend	6:00	14:00	0 minuten	8 uur
Dag	9:00	17:00	0 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	Achteraf o.b.v. dienstenmatrix BFBN CAO

9) Discontinu 2-ploegendienst (Susteren)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	O8	O8	O8		
Week 2	M8	M8	M8	M8	M8		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	7:00	15:30	30 minuten	8 uur
M8	15:30	24:00	30 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	11,3%

10) Discontinu 2-ploegendienst (Tegelen)

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O8	O8	O8	O8	O8		
Week 2	M8	M8	M8	M8	M8		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
O8	6:00	14:30	30 minuten	8 uur
M8	14:30	23:00	30 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	11,3%

11) Dagdienst 7 dagen (Tegelen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	D9	D9	D9	D9			D9
Week 2	D9	D9	D9			D9	D9
Week 3	D9	D9			D9	D9	D9
Week 4	D9			D9	D9	D9	D9
Week 5			D9	D9	D9	D9	
Week 6		D9	D9	D9	D9		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
D9	6:00	15:30	30 minuten	9 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	21,4%

12) Discontinu 2-ploegendienst 7 dagen (Tegelen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	D9	D9	M8	M8			D9
Week 2	D9	M8	M8			D9	D9
Week 3	M8	M8			D9	D9	M8
Week 4	M8			D9	D9	M8	M8
Week 5			D9	D9	M8	M8	
Week 6		D9	D9	M8	M8		

Dienst	Begin	Eind	Onbet. Pauze	Werktijd
D9	6:00	15:30	30 minuten	9 uur
M8	15:30	0:00	30 minuten	8 uur

Normale arbeidsduur	40 uur per week
Gemiddelde werktijd	40 uur per week
ADV-uren	96 uur per jaar
Ploegentoeslag	30%

.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Bijlage VI
Protocol scholing en opleiding

1. De werkgever formuleert een opleidingsbeleid, waarin de uitgangspunten, doelstellingen en maatregelen worden uiteengezet op basis waarvan voor alle werknemers een opleidingsplan gemaakt kan worden. De uitgangspunten, doelstellingen en contouren per afdeling van dit voortschrijdend opleidingsplan worden met de ondernemingsraad besproken.

2. De werkgever maakt samen met de Arbo-dienst een inventarisatie van de functies waarin loopbaan- en functioneringsproblemen kunnen ontstaan die samenhangen met leeftijd en eventuele slijtageverschijnselen van de werknemer. Op basis van deze onderzoeksresultaten worden maatregelen genomen, waarbij gedacht kan worden aan tijdige interne of externe herplaatsing in andere functies.

3. In het kader van de dynamiek van de organisatie kunnen functies vervallen en nieuwe functies ontstaan. In dit kader wordt gezocht naar voorzieningen voor werknemers van wie de functie op termijn vervalt. De betrokken werknemers kunnen in aanmerking komen voor extra scholing die hun interne herplaatsing of externe bemiddeling kunnen bevorderen.

4. De werkgever stelt informatie ter beschikking over opleidingsmogelijkheden die aansluiten bij het huidige niveau van de werknemer. Ten minste eenmaal per jaar komt de opleidingsbehoefte van de werknemer ter sprake in het functioneringsgesprek.

5. Werkgever en werknemer zullen zich inspannen om de collectieve en individuele scholing op basis van het opleidingsplan te laten slagen.

6. De werkgever zal de ondernemingsraad regelmatig informeren over de voortgang van de scholings- en opleidingsactiviteiten.

7. Indien een werknemer functiegerichte opleidingen of trainingen volgt, dient daartoe een opleidingsovereenkomst vastgelegd te worden. In deze overeenkomst, die als een inspannings- en resultaatsverplichting gezien moet worden, wordt vastgelegd onder welke condities een dergelijke opleiding of training gevolgd kan worden.

8. Het opleidingsbudget bedraagt ten minste 2% van de loonsom.

9. Werknemers die de Vapro-opleiding binnen tweemaal de gestelde termijn halen ontvangen eenmalig een extra trede. Staat de werknemer al op de hoogste trede, dan ontvangt de werknemer eenmalig 1,6% van het jaarinkomen.

10. Werknemers die een Vapro-opleiding volgen ontvangen een tegemoetkoming in de vorm van vrije dagen. Deelnemers zijn per kwartaal een dag van 8 uur of twee dagdelen van elk 4 uur vrijgesteld van werkzaamheden om te gebruiken als studietijd. Het maximum per jaar is 4 dagen van 8 uur. De studietijd zal moeten worden besteed in daarvoor door werkgever beschikbaar gestelde ruimte op het bedrijf waarbij desgewenst ook voor studiebegeleiding gezorgd zal worden.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

11. De werkgever vergoedt tijd en kosten van verplichte opleidingen, waarbij werkgever geen terugbetalingsregeling kan opstellen. De werkgever vergoedt de kosten van gewenste opleidingen, waarbij de tijd van examendagen voor rekening van de werkgever komen. Een terugbetalingsregeling kan worden overeengekomen.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Bijlage VII Tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)
TIJDELIJKE REGELING VERVROEGD UITTREDEN BMI

De ondergetekenden, hierna partijen:

1. BMI, hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Montfoort, rechtsgeldig vertegenwoordigd door H. Schutte in de functie van Managing Director Benelux;

en

2. Vakorganisatie

FNV, statutair gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door J. Compaijen in de functie van bestuurder;

Vakorganisatie CNV, statutair gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door H. Oomkes in de functie van bestuurder;

Nemen het volgende in aanmerking:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;

- De wet “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;

- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);

- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast;

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao BMI. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.

2. Werknemer: de werknemer die gebruik maakt van de RVU-regeling.

3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.

4. RVU-uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. Dit bedrag is gebaseerd op de maximale RVU drempelbedrag in het jaar van toekenning.

5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU-uitkering.

6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:

a. in de periode 1 juli 2023 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt en;

b. direct voorafgaand aan de deelname-/uittredingsdatum tenminste 10 jaar of langer aaneengesloten bij BMI of zijn rechtsvoorganger(s) werkzaam is geweest en;

c. die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoet en;

d. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt. Ook de werknemer met wie voor de inwerkingtreding al afspraken zijn gemaakt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan geen aanspraak op de RVU-regeling maken.

3. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2023 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist.

4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU-regeling met een minimum van 6 maanden en een maximum van 36 maanden.

5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner. De kosten van het financieel advies komen eenmalig voor rekening van werkgever, met een maximum van € 1.000.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt de totale aanspraak als een eenmalige uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum.

2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.

3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.

4. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum recht heeft op een WGA-uitkering en daarnaast loon ontvangt, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte waarover hij loon ontvangt.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op de uitkering waarbij de uitkering niet hoger zal zijn dan 12 maal het parttime maandinkomen (artikel 1.7 cao) vermeerderd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. De uitkering zal teruggevorderd worden als de uitkeringsgerechtigde

a. in weerwil van artikel 2 lid 1 sub c in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;

b. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;

c. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever.

2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.

3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Een verzoek van een werknemer kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend voor een heroverweging.

4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.

5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.

6. Gedurende de looptijd van de regeling is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht en de hoogte van de uitkering.

Artikel 6 - financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot een reeds uitgekeerde uitkering, worden teuggevorderd. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.

2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in)directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden.

3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.

4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, zal die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden.

2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.

3. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever op grond van de hardheidsclausule in artikel 10 afzien van gehele of gedeeltelijke terugvordering.

Artikel 9 - Nadere voorschriften

1. De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU-regeling.

2. Werkgever spant zich in zoveel als mogelijk de aanvragen voor de RVU-regeling te honoreren, maar in het geval er veel aanvragen zijn voor deelname aan de RVU-regeling en de nieuwe instroom en het opleiden van nieuwe medewerkers daar niet mee

Docusign Envelope ID: 8BBAB1BA-7102-428C-A210-F66D90CB09E4

synchroon loopt, kan de continuïteit van de bedrijfsvoering in het gedrang komen. In dat geval zal in overleg met de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen naar een oplossing worden gezocht.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 - Anti-cumulatie De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.