

Cao Diversey

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Deze cao	4
1.1	Partijen	4
1.2	Voor wie geldt deze cao?	4
1.3	Parttime	4
1.4	Looptijd	4
1.5	(Bruto) bedragen	4
Hoofdstuk 2	Arbeidsovereenkomst	5
2.1	Arbeidsovereenkomst en cao	5
2.2	Overplaatsing	5
2.3	Publicaties	5
2.4	Nevenwerkzaamheden	5
2.5	Geheimhouding	6
2.6	Einde arbeidsovereenkomst	6
Hoofdstuk 3	Tijd & Verlof	7
3.1	Arbeidsduur	7
3.2	ADV	7
3.3	Werktijden	7
3.4	Arbeid en zorg	7
3.5	Bijzonder verlof (geboorte en overlijden)	7
3.6	Feestdagen	8
3.7	Vakantie	8
3.8	Verzuimuren	9
3.9	Extra vrije tijd oudere medewerkers (80/20 regeling)	10
3.10	Pensioencursus	10
Hoofdstuk 4	Functie-indeling en Beloning	11
4.1	Functie-indeling	11
4.2	De indeling van jouw functie	11
4.3	Beroepsprocedure	11
4.4	Salarisschalen	11
4.5	Loonsverhoging	11
4.7	Functiewijziging	12
4.8	Bonusregeling	13
4.9	Decemberuitkering	13
4.10	Vakantietoeslag	13
4.11	Ploegendienst	13
4.12	Consignatie	15
4.13	Overwerk	16
4.14	Verschoven uren en springen	18
4.15	Flex Benefits Budget	19
4.16	Cao Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)	19
Hoofdstuk 5	Welzijn & Vitaliteit	20
5.1	Arbeidsongeschiktheid	20

5.2	Eerste twee ziektejaren	20
5.3	AOW-gerechtigd en ziek	20
5.4	Na de eerste twee ziektejaren	20
5.5	Einde arbeidsovereenkomst na ziekte	21
5.6	Geschil	22
5.7	WGA-premie en WIA-hiaatregeling	22
Hoofdstuk 6	Ontwikkeling	23
6.1	Ontwikkeling en scholing	23
6.2	Opleidingsbudget	23
6.3	Verstrijken maximale duur opleiding	23
6.4	Terugbetaling bij ontslag	23
6.5	Bonus bij succesvol afronden opleiding	24
Hoofdstuk 7	Arbeidsverhoudingen	25
7.1	Wijzigen cao	25
7.2	Geschillen over de uitleg van de cao	25
7.3	Faciliteiten voor de vakbonden en de kaderleden	25
7.4	Overleg en informatie delen met de vakbonden	25
7.5	Uitzendkrachten	25
7.6	Vakbondscontributie	25
Definities		26
Bijlage 1	Protocolteksten bij de looptijd van deze cao (1 januari 2025 tot en met 31 december 2025)	27
Bijlage 2	Overgangsregelingen.....	28
Bijlage 3	Bezwaar- en beroepsprocedure	29
Bijlage 4	Garantieregeling	30
Bijlage 5	Ploegentoeslag	31

Hoofdstuk 1 Deze cao

1.1 Partijen

Diversey Nederland (de werkgever) bestaat uit:

- Diversey Europe Operations B.V.
- Diversey B.V.
- Diversey Netherlands Production B.V.

Diversey Nederland sluit deze cao af met

- de COR van Diversey en de vakbonden:
- FNV (Utrecht) en
- CNV (Utrecht).

De directie behoudt zich het recht voor om geen cao af te sluiten als de COR daarmee niet instemt.

1.2 Voor wie geldt deze cao?

Deze cao geldt voor jou (de werknemer van een van bovengenoemde entiteiten) als:

- je functie is ingedeeld in grade 1 tot en met 13
- je een arbeidsovereenkomst hebt met Diversey.

1.3 Parttime

Parttime is wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan 40 uur per week. Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst. Als je parttime werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat.

1.4 Looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De cao eindigt van rechtswege op 31 december 2025. Er is geen opzegging nodig. Zie voor overgangsregelingen Bijlage 2 bij deze CAO.

Ben je na het lezen van dit document op zoek naar meer (praktische) informatie dan kun je meer informatie vinden op de HR teamspagina en Insite. Kom je er zelf niet uit, dan kun je een workday ticket aanmaken om hulp te krijgen.

1.5 (Bruto) bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

2.1 Arbeidsovereenkomst en cao

Je ondertekent samen met Diversey een arbeidsovereenkomst. In je arbeidsovereenkomst staat of deze geldt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd en of er een [proeftijd](#) van toepassing is. Alle afspraken die in deze cao zijn vastgelegd, gelden ook voor jou en zijn onderdeel van de arbeidsovereenkomst zolang je functie in een grade 1 tot en met 13 is ingedeeld.

Heb je via een uitzendbureau voor Diversey gewerkt, voordat je aansluitend bij ons in dienst kwam dan telt die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het maakt daarbij niet uit hoeveel arbeidsovereenkomsten je met het uitzendbureau had in die periode.

2.2 Overplaatsing

Diversey kan je verplichten om maximaal 6 maanden op een andere standplaats te werken. Voorwaarde is dat de reistijd en werktijd samen niet langer dan 11 uur per dag is. Als je gebruikelijke reistijd langer dan 45 minuten enkele reis was, komt deze extra tijd bovenop de 11 uur. Een standplaatsverandering die langer duurt dan 6 maanden, is niet verplicht, maar kan je wel vrijwillig accepteren.

Diversey en jij maken afspraken over de vergoeding van de eventuele extra reistijd en reiskosten. Als Diversey je overplaatst naar een andere Diversey entiteit, dan wordt je arbeidsovereenkomst overgenomen door de andere Diversey entiteit. Je neemt dan je rechten en plichten mee naar de nieuwe Diversey entiteit, ook je opgebouwde dienstjaren.

2.3 Publicaties

Als je iets bekend wil maken, bijvoorbeeld door een publicatie of een lezing, en dit in strijd zou kunnen zijn met het belang van Diversey, dan moet je dit vooraf aan de directie melden. De directie kan de publicatie of het optreden verbieden als het de belangen van Diversey kan schaden. De directie geeft dan de redenen waarom het verboden wordt. De directie kan vooraf de publicatie of de tekst van de lezing opvragen. Als het gaat om een interview kan de directie de onderwerpen en standpunten die aan de orde komen vooraf met je doorspreken. De auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview zijn van Diversey. Je kunt hierover andere afspraken maken.

Deze bepaling geldt niet voor publicaties in de juiste vervulling van een taak als kaderlid of ondernemingsraadslid van Diversey.

2.4 Nevenwerkzaamheden

Je mag uitsluitend met voorafgaande schriftelijke toestemming van Diversey werkzaamheden verrichten voor derden of als zelfstandige. Het maakt daarbij niet uit of het tegen beloning is of onbetaald. Diversey zal de toestemming enkel weigeren als daarvoor een objectieve rechtvaardigheidsgrond is (zoals, maar niet beperkt tot, schending van de arbeidstijdenwet).

Dit is noodzakelijk omdat Diversey verantwoordelijk is voor het naleven van verschillende wet-, en regelgeving waaronder de arbeidstijdenwet, dit geldt zelfs in het geval van vrijwilligerswerk. Hierin is bijvoorbeeld geregeld dat je niet meer dan een bepaald aantal uur mag werken (ook bij verschillende werkgevers) en dat je rusttijden in acht moet nemen. Je bent daarom verplicht om Diversey te informeren over iedere wijziging van nevenwerk, bijvoorbeeld als je structureel meer uren nevenwerkzaamheden gaat verrichten. Diversey zal voor dergelijke

wijzigingen ook voorafgaande schriftelijke toestemming moeten geven onder dezelfde voorwaarden als hiervoor bepaald.

Als je het lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan wil aanvaarden, is de regeling 'Consequenties ten aanzien van het Diversey-dienstverband bij het aanvaarden van het lidmaatschap van vertegenwoordigende en/of openbare organen' van toepassing. Deze regeling staat in de Algemene Regelingen. Als je een commissariaat van een vennootschap die niet tot het Diversey concern behoort wil aanvaarden, moet je vooraf schriftelijk toestemming van de directie van Diversey vragen.

Ben je een nieuwe medewerker, dan vraag je vóór aanvang van je dienstverband schriftelijke toestemming voor je nevenwerkzaamheden.

2.5 Geheimhouding

Je bent verplicht tot geheimhouding over alles wat je weet over Diversey, haar medewerkers en haar relaties waarbij er vertrouwelijkheid is vastgesteld of je deze zelf kan vermoeden. De geheimhoudingsplicht blijft na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bestaan.

2.6 Einde arbeidsovereenkomst

Jouw arbeidsovereenkomst kan op verschillende manier eindigen. Bijvoorbeeld:

- (tussentijdse) schriftelijke opzegging door jou of Diversey
- het van rechtswege aflopen van het tijdelijke dienstverband, dit wordt uiterlijk een maand van tevoren schriftelijk aan jou bevestigd
- tijdens de proeftijd
- na verkregen toestemming van het UWV
- met een ontslag op staande voet
- door ontbinding door de kantonrechter op verzoek van jou of Diversey
- door het intreden van een ontbindende voorwaarde, als die is opgenomen in jouw arbeidsovereenkomst
- met wederzijds goedvinden met een schriftelijke beëindigingsovereenkomst
- van rechtswege bij overlijden
- van rechtswege bij het bereiken van jouw AOW-gerechtigde leeftijd.

Bij opzegging geldt een opzegtermijn volgens onderstaande tabel. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand. De opzegtermijn start vervolgens op de 1^e dag van de volgende kalendermaand na de opzegging.

In dienst	Opzegtermijn	
	Diversey	jij
Korter dan 10 jaar	2 maanden	2 maanden
Tussen de 10 en 15 jaar	3 maanden	2 maanden
15 jaar of langer	4 maanden	2 maanden

Indien je wilt doorwerken na je pensioengerechtigde leeftijd dan overleg je dit tenminste 6 maanden voor het bereiken van jouw AOW-gerechtigde leeftijd met Diversey. Indien Diversey hiermee instemt, wordt in onderling overleg een nieuwe arbeidsovereenkomst opgesteld.

Hoofdstuk 3 Tijd & Verlof

3.1 Arbeidsduur

De arbeidsduur in de dagdienst voor een fulltimer is 40 uur per week.

Je arbeidsduur is: de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster min de pauze(s). Als je in ploegdienst werkt gaat het over de aanwezigheidstijd op basis van het dienstrooster.

3.2 ADV

Als je fulltime werkt in de ploegdienst dan heb je recht op 80 adv-uren (10 dagen). Voorwaarden zijn:

- je werkt buiten het dagvenster (van maandag tot en met vrijdag 07:00-19:00 uur)
- je wisselt wekelijks van dienst.

Diversey kan maximaal 32 adv-uren collectief inplannen als deze niet (volledig) zijn ingeroosterd. Het inplannen van de overige adv-uren gaat in overleg met jou.

Als je ziek bent tijdens ingeplande adv-uren, krijg je geen vervangende roostervrije uren. Als je moet werken op ingeplande adv-uren vanwege dringende bedrijfsomstandigheden, overlegt Diversey met jou over vervangende adv-uren.

3.3 Werktijden

De werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 19.00 uur (dagvenster).

In een volcontinurooster of een ander rooster dat door cao-partijen is afgesproken kan er gewerkt worden buiten dit dagvenster.

Diversey probeert bij de werktijden en dienstroosters rekening te houden met jouw persoonlijke omstandigheden. Als je bezwaar wilt maken tegen de gemaakte keuzes dan kan je op basis van de [Diversey klachtenprocedure](#) contact opnemen met de klachtencommissie.

3.4 Arbeid en zorg

Er zijn verschillende situaties waarin je gebruik kunt maken van verlof, dat kan (deels) betaald of onbetaald zijn. Dit is wettelijk geregeld. Je kunt al deze regelingen terugvinden in de [wet Arbeid en Zorg](#).

Kom je in aanmerking voor een van deze wettelijke verlofsoorten, dan maak je met Diversey afspraken over:

- de duur van de afwezigheid,
- of de afwezigheid voor de volledige of een deel van de werktijd geldt
- de manier waarop de werktijd wordt verrekend en
- hoe je het opnemen van dit verlof registreert in de daarvoor bestemde systemen.

3.5 Bijzonder verlof (geboorte en overlijden)

In bepaalde situaties zoals bij geboorte en overlijden kun je bijzonder verlof opnemen. Dit gaat in overleg tussen jou en je leidinggevende.

Bij geboorteverlof gelden de regelingen uit de wet Arbeid en Zorg. Op Insite kun je alle regelingen omtrent zwangerschaps-, (aanvullend) geboorte-, adoptie en ouderschapsverlof nalezen. De regelingen op Insite zijn ter informatie, de regelingen op Insite zijn ter informatie, de wettelijke regeling zoals die van tijd tot tijd geldt is leidend.

Pensioenopbouw blijft tijdens het aanvullend geboorteverlof ongewijzigd. De betaling van de premie door jou en Diversey loopt ook gewoon door. Bij ouderschapsverlof geldt voor de pensioenopbouw het pensioenreglement van PGB.

In geval van overlijden van een naaste, heb je recht op de volgende bijzonder verlofregelingen:

- overlijden van je partner, één van de eigen (pleeg/stief)kinderen, (schoon)ouders: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart met een maximum van zes dagen
- overlijden van schoondochter/schoonzoon, (half)broers/(half)zussen, grootouders, zwager/schoonzussen, kleinkinderen: één dag

Je partner is degene met wie je getrouwd bent, degene met wie je geregistreerd partner bent of degene met wie je een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert.

Diversey kiest ervoor om jou te ondersteunen, als je door uitzonderlijke omstandigheden tijdelijk minder inzetbaar bent. Je kunt altijd in overleg met jouw leidinggevende afspraken maken over:

- tijdelijk aangepaste werktijden en/of aangepaste werkzaamheden
- opnemen van verschillende soorten verlof, waaronder vrije dagen
- andere maatwerkoplossingen.

Diversey biedt daarnaast flexibele arbeidsvoorwaarden, zodat haar medewerkers zelf kunnen kiezen voor extra verlofmogelijkheden, bijvoorbeeld door inzetten van flex benefits. Daarnaast zijn er verschillende vormen van vrije dagen en verlofsoorten, waardoor we maatwerk kunnen bieden als jouw situatie daarom vraagt.

3.6 Feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren (1x per 5 jaar). Een feestdag begint om 22.00 de dag ervoor en eindigt om 22.00 uur op de dag zelf. Diversey en de OR kunnen in overleg hiervan afwijken. Een feestdag duurt altijd 24 uur.

Op zon-, en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Dit geldt niet als je in een volcontinuurooster werkt of in een ander rooster dat is afgesproken door cao-partijen. Als je volgens dienstrooster op een feestdag vrij bent, ontvang je hiervoor geen compenserende vrije dienst.

3.7 Vakantie

Opbouw vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op 4 x je wekelijkse arbeidsduur aan wettelijke doorbetaalde vakantie-uren. Als je 40 uur werkt, bouw je 160 vakantie-uren op.

Daarnaast heb je recht op bovenwettelijke vakantie-uren op basis van de tabel hieronder.

Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren als je bent ingedeeld in grade 1 tot en met 10	Bovenwettelijke vakantie-uren als je bent ingedeeld in Grade 11 tot en met 13
160	32	40

Als je een BBL-opleiding volgt, ontvang je 160 wettelijke vakantie-uren. De bovenwettelijke vakantie-uren ontvang je naar rato van het aantal dagen dat je per week werkt.

Als je bijvoorbeeld per week 4 dagen werkt en 1 dag naar school gaat, dan ontvang je per jaar 160 wettelijke vakantie-uren en 25,6 uur bovenwettelijke vakantie-uren.

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren, net als alle overige emolumenten, naar rato.

Opnemen vakantie

Je neemt je vakantie-uren op in hele of halve dagen. Je vraagt vakantie aan bij jouw leidinggevende. Tenzij er gewichtige redenen zijn om af te wijken, volgt Diversey jouw wensen.

Je kunt 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen, tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. Je neemt in ieder geval 2 weken aaneengesloten vakantie op.

Je aaneengesloten vakantie vraag je minstens 2 weken van tevoren aan. Losse vakantiedagen vraag je uiterlijk 2 werkdagen van tevoren aan (zaterdag en zondag tellen niet mee). Als er in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor vakantiedagen te verwachten is, kan Diversey een langere termijn voor het aanvragen van vakantiedagen vaststellen. Dit gebeurt in overleg met de OR.

Verplichte vakantiedagen

Diversey kan voor alle medewerkers van (een deel van) de onderneming een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Diversey overlegt hierover met de OR.

Diversey kan één collectieve vakantiedag vaststellen voor (een deel van) de onderneming. Dit gebeurt in overleg met de OR. Diversey kan nog één of meer vakantiedagen als collectieve dag aanwijzen als de omstandigheden hiertoe aanleiding geven. Voorwaarde is dat de OR hiermee instemt.

Diversey kan je niet verplichten om tijdens de opzegtermijn vakantiedagen op te nemen.

3.8 Verzuimuren

In de regel is overwerk inbegrepen in jouw loon en ontvang je hiervoor geen loon of andere compensatie (met uitzondering van medewerkers in grade 1 tot en met 10). In uitzonderingssituaties waarin jou gevraagd wordt om over te werken en die werkzaamheden vinden plaats tussen 22.00 uur en 04.00 uur geldt dat je evenveel uren als je hebt overgewerkt, kunt compenseren als verzuimuren met een maximum van 9 uur.

Je kunt deze verzuimuren opnemen tussen de start en het einde van de volgende dienst. Je neemt de verzuimuren in ieder geval binnen 24 uur na het extra werk op, omdat verzuimuren bedoeld zijn voor jouw welzijn. Je kunt om diezelfde reden de verzuimuren niet laten uitbetalen.

Als Diversey jouw dienst voor het extra werk één of meer uren eerder heeft laten stoppen, dan ontvang je zoveel uren minder aan verzuimuren.

Als je in ploegendienst werkt en

- je in aansluiting op je dienstrooster
- meer dan vijf uren overwerkt en
- je volgende dienst start minder dan 11 uur daarna

dan ontvang je verzuimuren voor de uren boven deze vijf uren.

3.9 Extra vrije tijd oudere medewerkers (80/20 regeling)

Als je in de ploegendienst werkt of als monteur in de buitendienst (niet als leidinggevende) dan kun je onder voorwaarden, tegen een gunstig tarief extra vrije tijd kopen. Je kunt deze extra vrije uren kopen met een korting van 20% van je uurloon. De mogelijkheid om uren aan te kopen is mogelijk op kalenderkwartaalbasis en gaat in vanaf vijf jaar voordat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De opbouw van deze extra vrije uren is als volgt:

Aantal jaar voorafgaand aan jouw AOW-gerechtigde leeftijd	Extra vrije tijd in uren per kalenderkwartaal
5	16
4	24
3	32
2	48
1	60

Als je in een kwartaal gemiddeld minder dan fulltime werkt, maar wel meer dan 30 uur per week dan ontvang je de extra vrije uren naar rato.

Je kunt van deze regeling geen gebruik van maken als je vakantie en/of adv verkoopt. Je kunt pas gebruikmaken van deze 80-20-regeling nadat je eerst alle mogelijkheden om vrijetijd te genieten hebt benut (bijvoorbeeld het budget uit de flexibele arbeidsvoorwaarden van deze cao). Het is niet de bedoeling dat je de flexibele arbeidsvoorwaarden niet gebruikt voor het opnemen van vrije dagen maar voor uitbetaling ervan, terwijl je wel een beroep doet op de 80-20 regeling.

Je kunt alleen gebruik maken van deze regeling als je niet ook gebruik maakt van het generatiepact (de zogenoemde 80-90-100 regeling). Je kunt eenmalig kiezen of je gebruik wenst te maken van het generatiepact, of de regeling 'Extra vrije tijd oudere medewerkers'.

Je neemt de extra vrije uren op in overleg met je leidinggevende. Het overleg hierover en het vaststellen gebeurt voor de start van het kalenderkwartaal. Als je je extra vrije uren niet binnen het kwartaal gebruikt, dan vervalt je aanspraak op de extra vrije uren. Dit kan gebeuren door bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid, maar ook vrijwillig. Je kunt de extra vrije uren niet laten uitbetalen. Als je extra vrije uren opneemt, heeft dit geen invloed op de vakantietoeslag.

Diversey bepaalt de extra vrije uren naar rato wanneer je in een kalenderkwartaal uit dienst gaat én voor aanvang van dat kalenderkwartaal het bekend is.

3.10 Pensioencursus

Je kan vanaf vijf jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd eenmaal een cursus in voorbereiding op je pensioen volgen. Je krijgt hiervoor maximaal vijf dagen verlof met behoud van salaris.

Hoofdstuk 4 Functie-indeling en Beloning

4.1 Functie-indeling

Diversey gebruikt met ingang van 1 mei 2025 voor de indeling van functies een eigen model, gebaseerd op het Willis Towers Watson (WTW) Framework. Dit model wordt voor Solenis en Diversey wereldwijd ingezet en naar lokale behoeften en gebruiken aangepast. De indeling van de functies en de salarisschalen worden regelmatig gekalibreerd op basis van veranderende marktdata. Hierdoor blijven de functies altijd gewaardeerd in lijn met ontwikkelingen in de markt. Dit heeft geen invloed op het salaris van de individuele medewerker.

4.2 De indeling van jouw functie

Jouw functie is ingedeeld in een categorie, deze zijn algemeen van aard. Binnen deze categorie zijn er verschillen in niveau bijvoorbeeld op basis van kennis, ervaring, verantwoordelijkheid, beslissingsbevoegdheid enzovoorts. Binnen jouw categorie, wordt de best passende referentiefunctie gezocht binnen het wereldwijde model. Deze referentiefunctie is gekoppeld aan een grade met een bijbehorende salarisschaal.

4.3 Beroepsprocedure

Bij de invoering van het nieuwe model wordt iedere medewerker schriftelijk geïnformeerd over de nieuwe functie indeling. Voor alle medewerkers geldt dat het salaris door de invoering van dit nieuwe model, niet wordt aangepast. Indien je het niet eens bent met jouw functie indeling, kun je binnen 4 weken na dagtekening van de schriftelijke bevestiging de bezwaarprocedure starten, door je te melden bij jouw leidinggevende volgens de beroepsprocedure voor functiewaardering- en indeling.

4.4 Salarisschalen

Je ontvangt het jaarsalaris dat hoort bij je functie en de salarisschaal. De salarisschalen worden gepubliceerd op de HR Teams pagina. Salarisschalen worden uitsluitend gewijzigd nadat vakbonden en Ondernemingsraden zijn geïnformeerd.

4.5 Loonsverhoging

Jaarlijks stellen de cao-partijen de loonsverhoging vast en de wijze van uitvoeren. Voor het jaar 2025 is vastgesteld dat het totale salarisverhogingsbudget 4,75% bedraagt.

Uit dit budget worden twee salarisdelen betaald:

- De beoordelingsverhogingen (ook wel merit genoemd) bedragen 25% van het totale salarisverhogingsbudget in dit jaar. 75% van het totale salarisverhogingsbudget van dit jaar zal bestaan uit een vaste verhoging voor iedere medewerker, ongeacht prestaties en rsp.
- Meritverhogingen worden volgens een vaste methodiek op basis van prestaties (beoordeling) en de relatieve salarispositie berekend (voor 1 april 2025, geldt dat dit obv tiers wordt berekend). Ook medewerkers aan het einde van de schaal krijgen merit toegekend.

Het salarisverhogingsbudget wordt als volgt verdeeld:

1 april 2025 totale salarisverhogingsbudget = 2,75%

- 1,2% (= 25% van het totale salarisverhogingsbudget van 4,75% = 1,19 % merit) *over gehele jaarsalaris*. Wordt verdeeld volgens de nieuwe merit systematiek (beoordeling en relatieve salarispositie).
- De overige 1,55% wordt als een vaste verhoging toegekend*

1 oktober 2025 totale salarisverhogingsbudget = 2 %

- 2% vaste verhoging voor alle medewerkers*

* De vaste salarisverhogingen gelden uitsluitend over de eerste € 85.000,- van het bruto jaarsalaris (inclusief vakantiegeld en andere looncomponenten en op fulltime basis).

Aangezien bovenstaande afspraak niet praktisch uit te voeren is voor alle uitzendmedewerkers, geldt voor uitzendkrachten per 1 april 2025 2,75% vaste verhoging en per 1 oktober 2025 een vaste verhoging van 2%, onder de voorwaarde dat dit is toegestaan op grond van de wet en de toepasselijke uitzend-cao.

4.6 De wijze van beoordelingsverhoging (merit)

In lijn met de pay for performance cultuur van Solenis/Diversey is de prestatie van de medewerker een belangrijke factor voor het vaststellen van de beoordelingsverhoging (25% van het totale salarisverhogingsbudget van dat jaar).

Daarom ontvangen alle medewerkers die een beoordeling 2 of hoger hebben, een beoordelingsverhoging. Ook de medewerkers aan het einde van de salarisschaal. De positie in de schaal (relatieve salarispositie) heeft invloed op de hoogte van de beoordelingsverhoging. Hoe beter je prestaties (beoordeling) en hoe meer ruimte je hebt in de schaal om te groeien, hoe hoger de beoordelingsverhoging zal kunnen zijn.

Het totale beoordelingsverhogingsbudget wat is vastgesteld voor dat jaar, wordt altijd volgens deze systematiek helemaal verdeeld.

4.7 Functiewijziging

Indien je hebt gesolliciteerd op een andere functie, die in een hogere schaal is ingedeeld kun je promotie maken. Soms is dat een geheel nieuwe, andere functie. Het kan ook betekenen dat je door een wijziging in bijvoorbeeld verantwoordelijkheden, beslissingsbevoegdheid of (kennis/expert)niveau een promotie krijgt. Op basis van het functiewaarderingsmodel, wordt de nieuwe functie ingedeeld in een passende grade. De eventuele salarisverhoging, wordt dan vastgesteld op basis van het functiewaarderingsmodel waarbij marketdata leidend is.

Indien je zelf solliciteert op een functie in een lagere schaal, behoud jij jouw salaris. Tenzij jouw salaris hoger is dan het maximumsalaris van de nieuwe schaal. Dan wordt jouw salaris op de dag dat je in de nieuwe functie gaat werken, aangepast op basis van het nieuwe schaalmaximum. Alle andere arbeidsvoorwaarden zullen ook aangepast worden in lijn, met wat passend is bij de nieuwe functie en grade.

Een medewerker die als gevolg van een herwaardering van de functie (anders dan de invoering van het nieuwe salarismodel in 2025 en de daarbij behorende overgangsregeling), of op verzoek van de werkgever in een andere of aangepaste functie gaat werken die lager is gewaardeerd, dan gelden de volgende uitgangspunten:

- Je ontvangt het salaris dat hoort bij je nieuwe functie en salarisschaal vanaf de dag dat je in je nieuwe functie start of vanaf de dag van de herindeling. Je nieuwe salaris bereken je zo:
 - Je ontvangt je oude salaris als dat valt binnen de functiegroep van de nieuwe salarisschaal. Als je oude salaris boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt, dan ontvang je je oude salaris, maar het deel van het salaris dat boven het maximum van de nieuwe salarisschaal ligt wordt een Persoonlijke Toeslag (PT). Die persoonlijke toeslag wordt steeds afgebouwd, gelijk aan de salarisverhogingen tot aan het nieuwe schaalmaximum. Zodra de persoonlijke toeslag 10 euro of lager bedraagt wordt deze afgekocht. De afkoopsom bedraagt 4 maal het jaarbedrag (het bruto bedrag PT per maand x 12 x 4), bruto.

4.8 Bonusregeling

Diversey kent een pay for performance cultuur. Dat betekent dat we onze medewerkers graag laten meedelen in het succes van de onderneming.

Voor alle medewerkers in commerciële functie is het Sales Incentive Plan (SIP) van toepassing. Uitbetaling vindt plaats per kwartaal.

Voor alle overige medewerkers die niet onder het SIP vallen, geldt dat het Corporate Incentive Plan (CIP) van toepassing is. Uitbetaling vindt plaats in december.

Uitgebreide informatie over de bonusregelingen is te vinden op Insite.

4.9 Decemberuitkering

Iedere medewerker ontvangt ieder kalenderjaar een eenmalige uitkering van € 750,- in december.

Als je gedurende het kalenderjaar in dienst bent gekomen, dan ontvang je de uitkering over de tijd die je hebt gewerkt naar rato. In de [Algemene Regelingen](#) staan de voorwaarden en regels.

4.10 Vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar in april een vakantietoeslag van 8,33 % van jouw in de achterliggende twaalf maanden feitelijk verdiende bruto salaris, inclusief de in die periode verdiende ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag. De vakantietoeslag is maximaal € 3.819,-. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei in enig jaar tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar.

4.11 Ploegendienst

Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag. Dit is verder uitgewerkt in Bijlage 5 bij deze cao.

Starten in de ploegen

Als je in ploegen gaat werken en de 1^e maand maar een deel van de maand in ploegendienst werkt, ontvang je een evenredig deel van de ploegentoeslag voor elke volledige dienst die je in ploegen hebt gewerkt.

Dagdienst en ploegen

Als je in dagdienst werkt en in een kalendermaand tien of minder diensten in ploegendienst invalt, ontvang je in die maand een verschoven-uren-toeslag of de overwerktoeslag.

Als je in dagdienst werkt en in een kalendermaand elf of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvang je over die maand de ploegentoeslag die hoort bij de door jou gewerkte ploegendienst. Als Diversey je in een kalendermaand meer dan drie keer een afzonderlijke opdracht geeft om in ploegendienst in te vallen, ontvang je voor de vierde en iedere volgende opdracht steeds een toeslag van 400% van je uurloon.

Als Diversey een nieuw rooster invoert en er is op lokaal niveau geen overeenstemming over de berekening van de ploegentoeslag, dan kan dit aan het periodiek overleg voorgelegd worden. Het periodiek overleg beslist of er aanleiding is om de cao aan te passen.

Voor aangewezen medewerkers in ploegendienst die op verzoek van Diversey een overdracht verzorgen en werkzaam zijn in de functiegroepen van operator, portier, monteur en magazijnmedewerker geldt met ingang van 2025 een toeslag van 2,18% van het salaris. Deze toeslag vormt een compensatie voor het feit dat deze aangewezen medewerkers 10 minuten eerder aanwezig zijn voor de overdracht van werk en telt mee voor pensioen bonus en reserveringen.

Overzicht van toeslagen voor mogelijke maatroosters fabriek Enschede

Schema 1

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	06:00-14:30	40,0	0,0	10,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week

3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	N7	06:00-14:30	40,0	0,0	10,0	36,5
21,0%	2	N7	N7	N7	N7		--	--	23:00-06:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00				

Schema 2

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	06:00-14:00	40,0	0,0	10,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week

3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	N8	06:00-14:00	40,0	0,0	10,0	36,5
21,0%	2	N8	N8	N8	N8		--	--	22:00-06:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:00				

De pauzes in schema 2 zijn 'doorbetaalde' pauzes in plaats van 'onbetaalde' pauzes. De pauzetijden liggen niet vast. Je hebt pauze wanneer het mogelijk is met een maximum van 30 minuten per dienst. Pauzes die langer duren dan 30 minuten worden van de verlofuren afgetrokken.

Afbouwregeling ploegentoeslag

Als je werkt in ploegendienst en je wordt overgeplaatst (binnen jouw eigen functie), naar een lager beloond rooster, ontvang je onder voorwaarden een afbouwtoeslag. Voorwaarden zijn als volgt:

- je werkte tenminste drie maanden in die ploegendienst
- je blijft in dezelfde of gelijksoortige functie (dezelfde grade) werken en
- de overplaatsing is niet door je eigen toedoen.

Het ploegentoeslagpercentage is gebaseerd op de ploegentoeslag die je kreeg voor plaatsing in je nieuwe rooster min de ploegentoeslag die hoort bij je nieuwe diensten. De afbouwtoeslag is afhankelijk van hoe lang je al in ploegendienst werkte:

Periode in ploegendienst	De afbouw ploegentoeslag
Langer dan 3 maanden	De lopende kalendermaand 100%
Langer dan 6 maanden	De lopende en volgende kalendermaand 100% Daarna 2 kalendermaanden 80% Daarna 2 kalendermaanden 60% Daarna 2 kalendermaanden 40% Daarna 2 kalendermaanden 20%
Langer dan 5 jaar	De lopende en volgende kalendermaand 100% Daarna 5 kalendermaanden 80% Daarna 5 kalendermaanden 60% Daarna 4 kalendermaanden 40% Daarna 4 kalendermaanden 20%
Langer dan 25 jaar	De lopende en volgende kalendermaand 100% Daarna 7 kalendermaanden 80% Daarna 7 kalendermaanden 60% Daarna 6 kalendermaanden 40% Daarna 6 kalendermaanden 20%

Als je binnen de afbouwperiode

- weer opnieuw wordt overgeplaatst naar een rooster met een hogere beloning of
- je functie opnieuw wordt gewaardeerd of
- je gaat werken in een functie die hoger is ingedeeld

wordt de afbouwtoeslag opnieuw berekend. De toeslag wordt evenveel verminderd als je maandinkomen stijgt. Het kan zijn dat de toeslag dan volledig vervalt.

10 jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd

Als je

- vanaf het moment dat is gelegen 10 jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam bent geweest in ploegendienst en
- vanaf deze ploegendienst overgaat naar een rooster met een lagere toeslag, dan houd je je ploegendienstpercentage dat je op dat moment ontvangt.

Voorwaarden zijn:

- je werkte tenminste drie jaar aaneengesloten in een ploegendienst met een hogere toeslag
- Je blijft in jouw eigen functie (of gelijkwaardig én in dezelfde grade)
- de overplaatsing is niet op jouw eigen verzoek.

Als je al een afbouwregeling hebt en je bereikt dan de leeftijd 10 jaar gelegen voor je AOW-gerechtigde leeftijd, dan stopt de afbouw van je toeslag. De toeslag blijft dan het bedrag dat het op dat moment is.

4.12 Consignatie

Consignatie is als je in opdracht van Diversey buiten je normale werkrooster bereikbaar moet zijn om zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Bij consignatie ontvang je een vergoeding. Je ontvangt deze toeslag ook als je niet aan het werk hoeft te gaan. De toeslag is als volgt:

Consignatie op:	Vergoeding per etmaal in % van eenmaal het uurloon
Maandag t/m vrijdag	160%
Een toegekende ADV-dag	240%
Zaterdag	240%
Zondag	320%
Feestdag	400%

Als je je normale werk doet en daarnaast die dag ook geconsigneerd bent, ontvang je de volledige consignatievergoeding.

Als je tijdens je consignatiedienst wordt gebeld tussen 22:00 uur en 06:00 uur en je kunt de vraag telefonisch afhandelen (je hoeft dus niet naar het werk toe), dan kun je jouw gewerkte tijd declareren met een minimum van 1 uur. Dit betreft het bruto uurloon, zonder toeslagen.

Als je tijdens de consignatiedienst in opdracht van Diversey daadwerkelijk een extra keer naar het bedrijf moet komen om te gaan werken, ontvang je naast jouw consignatievergoeding een extra vergoeding. Deze vergoeding is bedoeld voor de reistijd en reiskosten. Per extra opkomst dat je naar Diversey moet komen ontvang je:

Extra opkomst op:	Vergoeding in % van het uurloon
Maandag t/m vrijdag	1 x 160%
Zaterdag	1 x 240%
Zondag	1 x 320%
Feestdag	1 x 400%

Als je moet opkomen op een opkomstdag is dit geen extra gang en ontvang je geen extra vergoeding.

Als je in een van tevoren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, is de consignatievergoeding een vaste toeslag. Over deze consignatievergoeding bouw je geen pensioen op.

4.13 Overwerk

Van overwerk is sprake als je in opdracht van Diversey meer uren werkt dan de met jouw overeengekomen arbeidsuren. Oftewel: wanneer de reguliere arbeidsduur op verzoek van Diversey wordt overschreden. Voor de duidelijkheid is bij parttimers sprake van overwerk zodra overeengekomen arbeidsuren op verzoek van Diversey worden overschreden. Voor overwerk ontvang je een overwerkvergoeding.

Incidenteel langer werken vóór of ná de normale dagelijkse arbeidstijd van maximaal een half uur is geen overwerk. Werk je op verzoek van Diversey een half uur of langer over, dan kom je in aanmerking voor de overwerkvergoeding zoals hieronder omschreven. Onbetaalde etenspauze tijdens overwerk wordt als overwerk vergoed.

De overwerkregeling geldt niet voor jou als je werkt

- als buitendienstmedewerkers sales of
- in een functie in grade 11, 12 en 13 (Zie ook 3.8 van CAO)

Je bent verplicht over te werken als dit in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Als je 10 jaar of korter voor je AOW-gerechtigde leeftijd zit, ben je niet verplicht over te werken.

Diversey geeft de ondernemingsraad tenminste tweemaal per jaar een overzicht van het overwerk per afdeling en de compensatie in vervangende vrije tijd.

Vergoeding van overwerk

Bij overwerk compenseer je de uren in vervangende vrije tijd (tijd-voor-tijd). Het opnemen van de tijd-voor-tijd doe je in overleg met Diversey. Je neemt de tijd op:

- voor het einde van het kalenderjaar of
- binnen een andere periode als er voor jouw locatie andere afspraken zijn gemaakt.

Als je binnen deze periode de tijd-voor-tijd niet hebt opgenomen, ontvang je een vergoeding in geld. Voor ieder uur tijd voor tijd is de vergoeding 90% van het uurloon.

De vergoeding voor overwerk staat in de tabellen hieronder:

Vergoeding overwerk aansluitend voor of na je dienst		
Tijdstip overuren	Beloning in % van het uurloon per uur overwerk	Beloning in % van het uurloon per uur overwerk
	Als je geen tijd voor tijd hebt opgenomen	Als je ook tijd voor tijd hebt opgenomen
maandag 06.00 uur tot vrijdag 22.00 uur	140%	50%
vrijdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur	180%	90%
feestdagen op zaterdag of zondag	270%	180%
feestdagen op maandag t/m vrijdag	180%	90%

Vergoeding overwerk op een roostervrije dag		
Tijdstip overuren	Beloning in % van het uurloon per uur overwerk	Beloning in % van het uurloon per uur overwerk
	Als je geen tijd voor tijd hebt opgenomen	Als je ook tijd voor tijd hebt opgenomen
maandag tot en met vrijdag	180%	90%
zaterdag	230%	140%
zondag	270%	180%
feestdagen	370%	170%

Er kan ook een andere tabel gelden, als dit op lokaal niveau is afgesproken.

Op jouw verzoek en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan je de overwerkbeloning die normaliter als vergoeding in geld wordt uitgekeerd, ook opnemen als vrije tijd. Voor ieder uur dat je opneemt, gaat er 90% van je uurloon van de totale beloning af. Je kunt deze vervangende vrije tijd alleen opnemen:

- van maandag t/m vrijdag
- binnen drie maanden na de maand waarin je overgewerkt hebt.

4.14 Verschoven uren en springen

Je rooster kan wijzigen doordat een dienst verschuift of doordat je naar een andere dienst moet springen.

Verschuiven is als:

- de begin- en eindtijd van een dienst veranderen en
- als je als ploegdienstmedewerker werkt buiten de tijdstippen van de ploegwissel of als je als dagdienstmedewerker voor 7.00 uur of na 19.00 uur moet werken en
- de dienstlengte niet verandert en
- het gebeurt op verzoek van Diversey.

Verschoven uren zijn geen meeruren of overuren.

Je ontvangt een toeslag voor verschoven uren op je maandsalaris.

Tijdstip verschoven uren	Toeslag per uur in % van het uurloon
maandag t/m vrijdag zaterdag t/m 18.00	50%
zaterdag 18.00 t/m 24.00 zondag	90%
feestdagen	180%

Springen is als:

- je als ploegdienstmedewerker werkt en
- een of meer van jouw achtereenvolgende diensten wijzigen in een of meer andere achtereenvolgende diensten en
- het gebeurt op verzoek van Diversey.

Je ontvangt per sprong een eenmalige sprongtoeslag. De toeslag is per 1 april 2025 EUR 74,27 en per 1 oktober 2025 EUR 75,75. Dit zijn bruto bedragen.

Als je door de sprong meer nachtdiensten werkt dan volgens je eerdere rooster, dan ontvang je voor elke extra nacht een toeslag van 120% van jouw uurloon. Deze toeslag ontvang je alleen als het meer is dan de vastgestelde sprongvergoeding. Je ontvangt deze vergoeding voor de extra nachten over maximaal 6 nachtdiensten.

Als je drie diensten of meer in het nieuwe rooster hebt gewerkt en je springt weer terug naar je eerdere rooster, dan ontvang je weer een sprongvergoeding.

Als je overuren, meeruren of verschoven uren werkt, dan ontvang je over deze uren geen ploegentoeslag.

Als je door springen in één cyclusperiode minder uren werkt dan volgens je eerdere rooster, dan hoef je de uren niet in te halen. Diversey verrekenet de uren niet. Als je door springen in één cyclusperiode meer uren werkt dan volgens je eerdere rooster, dan ontvang je voor die uren de overwerkvergoeding.

Diversey kan je alleen ongepland overplaatsen naar een andere dienst als de rusttijd minimaal 12 uur is.

De sprongvergoeding volgt de verhogingspercentages van de collectieve loonsverhoging in deze cao.

4.15 Flex Benefits Budget

Diversey biedt haar medewerkers flexibele arbeidsvoorwaarden (Flex Benefits Budget), zodat je dit kunt inzetten op een manier die jou het meeste past. Iedere medewerker heeft een flex benefits budget van 2% van het jaarsalaris.

Dit budget mag je zelf besteden aan bijvoorbeeld extra vrije dagen, studie, niet-functie gerelateerde opleidingen of een fiets. Je kunt het ook laten uitbetalen.

De regels die bij de besteding van dit budget horen, stemt Diversey af met de Ondernemingsraad. De wettelijke en fiscale kaders zijn van kracht op de besteding van het budget.

Als je op of voor 31 december 2017 al in dienst was bij Diversey krijg je een aanvullend budget van 3% van je jaarsalaris. In totaal krijg je dan 5% van je jaarsalaris als Flex Benefits budget.

4.16 Cao Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)

Diversey houdt premie voor de private aanvulling WW en WGA op jouw loon in en draagt dit af aan de stichting PAWW. Als je na afloop van je dienstverband recht hebt op een WW-uitkering of een WIA-loongerelateerde uitkering, kan je daarna recht hebben op een aanvullingsuitkering. Meer informatie vind je op www.spaww.nl

Partijen bij deze cao hebben zich aangesloten bij de verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA (PAWW), sector nr. 4.08, ten behoeve van reparatie van het derde WW-jaar. De regeling is voor Diversey op 29 september 2022 verlengd voor een periode van 5 jaar.

Hoofdstuk 5 Welzijn & Vitaliteit

5.1 Arbeidsongeschiktheid

Diversey heeft op 1 april 2025 nieuw verzuimbeleid geïntroduceerd. Het doel is om medewerkers te helpen gezond en vitaal te blijven. Je kunt in het verzuimbeleid alle rechten en plichten van werkgever en werknemer nalezen. Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](#) van het burgerlijk wetboek en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#)

5.2 Eerste twee ziektejaren

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling van 70% van je maandinkomen. Daar bovenop ontvang je een bovenwettelijke aanvulling tot 100% van je maandinkomen. Maandinkomen in dit artikel is het maandinkomen dat je verdiend zou hebben als je volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest. De aanvulling is onder de voorwaarde dat je je houdt aan de instructies en veiligheidsregels ter voorkoming van ziekte en regels die zijn vastgelegd in het verzuimbeleid van Diversey, en eventuele aanvullende verzuimregels van Diversey. Als jij je niet houdt aan de wettelijke re-integratieverplichtingen, dan kan Diversey het wettelijke ziektegeld inclusief de aanvulling opschorten of staken. Tijdens de eerste twee ziektejaren blijft je pensioenopbouw alsof je voor 100% aan het werk bent.

Zodra de aanvulling tot 100% door wetgeving niet meer mogelijk is, zal dit de aanvulling op de loonbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren zijn:

- De eerste 6 maanden van ziekte: 100% loondoorbetaling;
- De tweede 6 maanden van ziekte: 90% loondoorbetaling;
- Het tweede ziektejaar: 85% loondoorbetaling.

Voorwaarde is dat dit niet in strijd is met de wettelijke bepalingen.

Voorwaarden voor aanvulling

Diversey kan de loondoorbetaling en de aanvulling in de eerste twee ziektejaren opschorten of stopzetten volgens de [wettelijke regels](#). Diversey kan de aanvulling in de eerste twee ziektejaren ook opschorten of stop zetten als jij je niet houdt aan de verzuimregels van Diversey. Bijvoorbeeld als jij:

- je niet houdt aan de regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- weigert mee te werken aan een door Diversey gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV);
- de aanwezige veiligheidsmiddelen niet hebt gebruikt of de veiligheidsvoorschriften hebt overtreden en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt bent geraakt;
- misbruik maakt van de voorziening;
- je niet meewerkt wanneer Diversey rechten tegenover derden kan claimen in verband met jouw arbeidsongeschiktheid.

5.3 AOW-gerechtigd en ziek

Als je ziek bent en vervolgens de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt een loondoorbetalingsverplichting van zes weken.

5.4 Na de eerste twee ziektejaren

Als je langer dan twee jaar arbeidsongeschikt bent, gelden voor jou de bepalingen van de [Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten \(IVA\)](#) en de [Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten \(WGA\)](#).

Medewerkers die aan de IVA condities (d.w.z. 80-100% arbeidsongeschikt) voldoen, zullen – zo nodig met terugwerkende kracht – de eerste twee ziektejaren doorbetaald krijgen.

Vanaf het einde van de wachttijd voor de WIA vult Diversey je loon aan zoals hieronder opgesomd, zolang je in dienst bent van Diversey.

Als je na de twee ziektejaren minder dan 35% arbeidsongeschikt (AO) bent ontvang je de volgende aanvulling op wat met werken wordt verdiend:

- 3e ziektejaar: 90% x AO percentage
- 4e ziektejaar: 80% x AO percentage
- 5e ziektejaar: 70% x AO percentage
- 6e ziektejaar: 60% x AO percentage
- 7e ziektejaar: 50% x AO percentage

Als je na de twee ziektejaren tussen 35-80% arbeidsongeschikt bent ontvang je 5% van het maandinkomen als aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Als je minder dan 50% van je verdien capaciteit gebruikt zal je in het derde ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% ontvangen van je maandinkomen dat je had op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd.

5.5 Einde arbeidsovereenkomst na ziekte

Diversey helpt je re-integreren in een passende functie waarbij je bij voorkeur je restverdien capaciteit kan inzetten. Je beloning is dan op basis van je arbeidsvoorwaarden en het perspectief van de functie van waaruit je arbeidsongeschikt bent geworden. Dit geldt ook als Diversey je voor minder dan je restverdien capaciteit inzet en zolang de arbeidsovereenkomst duurt. Als minder dan 80% arbeidsongeschikt bent en er geen passend werk bij Diversey is, biedt Diversey je outplacement aan.

Als je in redelijkheid niet binnen Diversey kan re-integreren, dan kan je met Diversey het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigen. Bij het beëindigen van het dienstverband gelden de wettelijke bepalingen. Als de toepassing van de transitievergoeding gelet op alle omstandigheden van het geval, voor jou evident onredelijk uitpakt, kan Diversey besluiten dat een hogere beëindigingsvergoeding op zijn plaats is.

In die gevallen waarin toepassing van dit artikel tot individueel onbillijke situaties zou leiden kan de werkgever van dit artikel afwijken.

Na het einde van de wachttijd voor de WIA (in de regel na 2 jaar ziekte) stopt de loondoorbetaling (en eventuele) aanvullingen daarop van Diversey. Het opzegverbod tijdens ziekte is dan niet langer van kracht. Diversey kan de arbeidsovereenkomst met jou beëindigen.

Als je na het einde van de wachttijd voor de WIA op basis van de WIA werkt en (op de eerste dag na einde wachttijd voor de WIA) een leeftijd hebt die minder dan tien jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd ligt, dan ontvang je naast je WIA-uitkering en eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen, een aanvullend WIA-pensioen én een aanvulling tot het maandinkomen dat je ontving voorafgaand aan de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Deze aanvulling ontvang je zolang je werkzaamheden verricht voor Diversey en maximaal tot de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarop je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

5.6 Geschil

Bij een geschil over de mate van inzetbaarheid en loonwaarde gelden de wettelijke of reguliere procedures. Als er geen procedure aan de orde is, kan je een klacht indienen op basis van de klachtenregeling. De klachtencommissie kan bij meerderheid besluiten een interne of externe deskundige in te schakelen.

5.7 WGA-premie en WIA-hiaatregeling

50% van de gedifferentieerde WGA-premie betaalt Diversey en 50% betaalt elke medewerker. Diversey kent ook een WIA-hiaatregeling. Deze regeling betaalt Diversey volledig.

Hoofdstuk 6 Ontwikkeling

6.1 Ontwikkeling en scholing

Als je een studie gaat volgen maakt Diversey een studieovereenkomst. In deze overeenkomst maken we onder meer afspraken over:

- de vergoeding voor lesgeld, studieboeken en examengeld
- een eventuele terugbetalingsregeling als dit aan de orde is
- maximale duur van de opleiding.

6.2 Opleidingsbudget

We maken voor de vergoedingen onderscheid in:

- vereist voor je functie
- vereist voor je toekomstige functie
- in lijn met je functie, maar niet vereist
- overige beroepsopleiding.

Dit ziet er als volgt uit:

Studie	Vereist voor functie	Vereist voor toekomstige functie	In lijn maar niet vereist	Overige
Opleidingskosten	100%	100%	100%	500 Euro*
Studie-uren	90%	50%	Geen	Geen

** Indien de medewerker het flex benefits budget gebruikt voor de betaling van een 'overige' opleiding, draagt Diversey 50% van de opleidingskosten bij, met een maximum van EUR 500,- voorwaarden kun je nalezen in de regeling.*

Als je een beroepsopleiding hebt gevolgd, waarmee je binnen een jaar alsnog een aan de opleiding gerelateerde functie gaat vervullen binnen Diversey, worden alsnog 100% van de kosten vergoed.

Het flex benefits budget voor een niet-functiegerichte opleiding kan je voor drie kalenderjaren sparen. Je vraagt dit aan bij HR. Als je het na drie jaar sparen niet inzet voor een opleiding, komt het budget te vervallen. Je krijgt dan weer een nieuw budget vanaf het volgende kalenderjaar.

6.3 Verstreken maximale duur opleiding

Als je de opleiding niet afrondt binnen de maximale duur dan betaalt Diversey na de maximale duur geen vergoeding meer voor de studie-uren buiten werktijd. Diversey kan hierop een uitzondering maken als je door bijzondere gebeurtenissen niet in staat bent geweest de opleiding tijdig af te ronden. Het gaat hierbij om gebeurtenissen die niet aan jou zijn toe te rekenen.

6.4 Terugbetaling bij ontslag

Kosten voor een vereiste opleiding of een opleiding die functie-gerelateerd is en in lijn ligt met jouw ontwikkeling, brengt Diversey niet in mindering op een transitievergoeding bij ontslag. Een eventuele terugbetalingsregeling wordt stopgezet c.q komt te vervallen op het moment dat de medewerker wordt ontslagen.

6.5 Bonus bij succesvol afronden opleiding

Diversey wil haar medewerkers stimuleren een opleiding binnen de maximale duur af te ronden. Het volgen van een opleiding vraagt veel tijd en inzet van jou als medewerker. Je kunt daarom een bonus krijgen bij het succesvol afronden van een opleiding. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- je volgt een opleiding die verplicht is voor je huidige of toekomstige functie en
- de opleiding duurt minimaal één jaar en
- de opleiding vindt buiten de organisatie plaats.

Als je aan deze voorwaarden voldoet geldt de volgende bonus:

- bij het succesvol afronden van de opleiding binnen de tijd: €650,-
- bij het succesvol afronden van de opleiding met maximaal 25% overschrijding van de oorspronkelijke duur: een afbouw van de maximale bonus naar rato per maand.

Een voorbeeld ter verduidelijking: je volgt een opleiding van twee jaar. Vervolgens mag je er maximaal zes maanden langer over doen om in aanmerking te komen voor een bonus. Als je na twee jaar en drie maanden de opleiding succesvol afrondt krijg je een bonus van € 325,-.

Hoofdstuk 7 Arbeidsverhoudingen

7.1 Wijzigen cao

Als er tijdens de looptijd van de cao ingrijpende veranderingen/ontwikkelingen zijn op sociaaleconomisch gebied in Nederland, dan mag iedere cao-partij tijdens de duur van deze cao wijzigingen voorstellen.

7.2 Geschillen over de uitleg van de cao

Als er een verschil van mening is over de uitleg van de cao, zullen betrokkenen in overleg treden om een oplossing te zoeken. Als het niet lukt om het geschil op te lossen, kan iedere partij afzonderlijk of gezamenlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

7.3 Faciliteiten voor de vakbonden en de kaderleden

De vakbonden hebben toestemming om publicatiemiddelen van Diversey te gebruiken voor zakelijke mededelingen. Diversey wijst een bedrijfsruimte aan voor vergaderingen van de vakbonden met de vakbondsleden.

De kaderleden krijgen doorbetaald verlof voor het bijwonen van bijeenkomsten van de vakbonden die te maken hebben met Diversey-aangelegenheden. Voorwaarde hiervoor is dat Diversey vindt dat jouw werkzaamheden dit toelaten.

Medewerkers van de vakbonden mogen in werktijd contact opnemen met de kaderleden. In dringende gevallen zal Diversey daarvoor ook een bedrijfsruimte ter beschikking stellen. Je mag als kaderlid de communicatiemiddelen van Diversey gebruiken binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid.

De vakbonden geven tijdig schriftelijk aan Diversey de namen van de kaderleden door.

7.4 Overleg en informatie delen met de vakbonden

Partijen streven ernaar om een halfjaarlijks overleg te hebben over de uitvoering van deze cao.

Diversey informeert de vakbonden bij een besluit dat gevolgen heeft voor de werkgelegenheid. Diversey stuurt de vakbonden een kopie van de adviesaanvraag. Indien gewenst vindt er een overleg plaats tussen Diversey, de vakbonden én de COR over het voorgenomen besluit.

Als er sprake is van disfunctioneren in de rol van kaderlid waarvoor Diversey een maatregel wil nemen, informeert Diversey de betrokken vakbond. Vervolgens is het onderwerp van gesprek in een regulier overleg tussen Diversey en de vakbonden.

7.5 Uitzendkrachten

Diversey zet uitzendkrachten in voor "piek- en ziek-situaties. Als een uitzendkracht langer dan 12 maanden werkt op een vaste arbeidsplaats, bekijkt Diversey of ze de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst kan aanbieden.

Diversey werkt in principe samen met NEN 4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus.

7.6 Vakbondscontributie

Als je lid bent van een vakbond, kan Diversey jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen als je dat wil en mits dat mogelijk is binnen de werkkostenregeling. Dit betekent dat je de contributie kunt betalen uit je

brutoloon en zo belastingvoordeel hebt, mits andere regelingen en faciliteiten die gelden voor alle medewerkers en ook fiscaal vriendelijk worden aangeboden, niet in het gedrang komen.

De regeling geldt alleen tijdens de looptijd van de cao. Bij deze uitruil worden zoveel mogelijk die beloningscomponenten gebruikt, die niet van invloed zijn op de uitkeringsgrondslag sociale zekerheid en op de pensioengrondslag.

Definities

Adv-dag (Arbeidsduur-verkorting)

Een dag waarop je volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht hebt op vrijaf met behoud van het maandinkomen. De adv kan ook in uren (adv-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster staan.

(Bruto) bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.

Jaarinkomen

Het bruto jaarsalaris, plus eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen op grond van deze cao.

Jaarsalaris

Het bruto jaarsalaris, zoals vastgesteld per 1 april van elk kalenderjaar.

Maandinkomen

Het maandsalaris plus eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen op grond van deze cao.

Maandsalaris

Je bruto jaarsalaris min de (maximale) vakantietoelage, gedeeld door 12 maanden.

Tijd voor tijd

Compensatie in tijd voor -bijvoorbeeld- verricht overwerk

Uurloon

Je uurloon is je jaarsalaris min de (maximale) vakantietoelage, gedeeld door 52 weken en gedeeld door 40 uren (bij een volledig dienstverband)

Vakantiedag

Een vakantiedag is een dag waarop je vakantie geniet met behoud van inkomen, zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek.

Bijlage 1 Protocolteksten bij de looptijd van deze cao (1 januari 2025 tot en met 31 december 2025)

Algemeen

Invoering van het nieuwe salarishuis gebaseerd op het WTW framework per 1 mei 2025. Over de wijze van invoeren zijn de volgende afspraken gemaakt:

- o Garantieregeling inclusief promoties/demoties, etc. (zie bijlage 4)
- o Beroeps- en bezwaarprocedure (zie bijlage 3)
- o Salarisschalen worden periodiek door de werkgever bijgewerkt op basis van de kalibratie van het WTW systeem. Op het moment dat de loonschalen worden bijgewerkt zal de werkgever de vakbonden en de or hierover informeren alsmede de loonschalen publiceren binnen de organisatie, na dit informeren vervallen de eerdere salarisschalen in de cao en worden de nieuwe salarisschalen automatisch onderdeel van de cao.
- o Medewerkers die het maximum van hun schaal bereiken zullen recht houden op de volledige merit verhoging en op de volledige vaste salarisverhoging. Deze verhogingen zullen integraal onderdeel van het salaris uitmaken.

Welzijn

- o Bedrijfs-AOW of RVU regeling, met behoud van het budget van € 100.000,-, voortzetten voor dit CAO-jaar. Indien wetswijzigingen het nodig maken aanpassingen te maken, dan gaan partijen met elkaar in overleg.
- o Werkgever gaat graag actief aan de slag rondom het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid wil de werkgever graag voortzetten indien en voor zover de vakbonden en OR hiervoor mensen kunnen vinden die actief betrokken willen zijn.
- o Generatiepact: 80-90-100 regeling – ingaand 5 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd. De regeling Extra vrije tijd voor oudere medewerkers (beter bekend als de 80/20 regeling) blijft onverminderd van kracht. Deze twee regelingen kunnen niet gelijktijdig worden ingezet. Medewerkers kunnen éénmalig kiezen voor het gebruik van OF de 80/20-regeling OF het generatiepact, ook als je nu al gebruik maakt van 80/20-regeling

Bijlage 2 Overgangsregelingen

Overgangsregeling extra leeftijdsvakantie-uren

Als je in dienst was op 31 december 2017 en op dat moment ouder dan 34 jaar, dan houd je je leeftijdsvakantie-uren die je op die datum had, plus 8 uur extra. De oude regeling staat in de cao Diversey met een looptijd van 1 juli 2016 tot 1 april 2018.

Overgangsregeling WML+10%

Als je voor 1 januari 2024 bij Diversey werkte en viel onder de regeling WML+10% (oud artikel D16.0 cao 2024), blijft die voor jou gelden.

Werkingssfeer CAO:

- Na invoering nieuwe framework volgens het WTW model is de CAO van toepassing op alle medewerkers in grade 13 en lager. Alle medewerkers vanaf grade 14 vallen buiten de CAO.
- Medewerkers die door deze aanpassing nu binnen de CAO vallen, maar er straks buiten (of andersom, wanneer zij er nu buiten vallen en door de wijziging in de CAO gaan vallen) krijgen eenmalig de keuze of zij binnen of buiten de CAO willen vallen.

Bijlage 3 Bezwaar- en beroepsprocedure

Bezwaarprocedure indeling functie

Diversey wijzigt haar functiewaarderingsystematiek. Dat doen wij na overleg met sociale partners. Alle processen zijn zo zorgvuldig mogelijk uitgevoerd en alle functies zijn zorgvuldig ingedeeld. Mocht jij het niet eens met jouw functie-indeling, dan kun je bezwaar maken.

Dat kun je op onderstaande manier doen.

1. Stuur een email naar jouw leidinggevende met een motivatie waarin je uitlegt waarom jij het niet eens bent met de indeling van jouw functie.
2. Jouw leidinggevende maakt met jou een afspraak om persoonlijk toe te lichten hoe jouw functie is ingedeeld. Jij hebt in dit gesprek de mogelijkheid om jouw schriftelijke bezwaar toe te lichten.
3. Ben je het na de uitleg niet eens met de indeling van jouw functie, dan kun je binnen 30 dagen na het gesprek met jouw leidinggevende, jouw bezwaar voorleggen aan HR. Je doet dit per e-mail. De HR Business Partner van de afdeling, zal binnen 2 weken een gesprek inplannen om te onderzoeken of het verschil van inzicht weg te nemen is.
4. Indien dit niet lukt en jij van mening bent dat jouw functie niet juist is ingedeeld, dan wordt jouw bezwaar voorgelegd aan de beroepscommissie Functiewaardering &-indeling.

Beroepscommissie

De Beroepscommissie bestaat uit 2 vertegenwoordigers uit de Ondernemingsraad en 2 vertegenwoordigers vanuit het management van Diversey Nederland (in elk geval niet voornoemde HRBP), onder voorzitterschap van de HR Director Benelux.

Per divisie zal in overleg met de Ondernemingsraad en Vakbonden een beroepscommissie worden ingesteld.

Wie kan bezwaar indienen?

Alle medewerkers van Diversey, met uitzondering van stagiaires en afstudeerders en uitzendkrachten.

Geldigheid en aanpassingen van de regeling

Deze regeling is van toepassing zolang deze past binnen het geldende ondernemingsbeleid.

Bijlage 4 Garantieregeling

Garantieregeling invoering Grades

Op 1 mei 2025 wordt het WTW – Solenis salarishuis ingevoerd voor alle Diversey medewerkers. Voor de medewerkers in dienst op 1 mei 2025 geldt een garantieregeling. Deze garantieregeling is overeengekomen door vakbonden, ondernemingsraden en Diversey.

Indien de invoering van de nieuwe systematiek een beperking betekent in hun salarisdoorgroei, omdat het maximale jaarloon in de nieuwe schaal (grade) lager is dan het huidige schaalmaximum (band/tier) zijn de volgende afspraken van toepassing:

Deze medewerkers krijgen de garantie dat zij door kunnen groeien tot het huidige maximum salarisbedrag gelijk aan het huidige schaalmaximum. Dit maximale schaalsalaris wordt bevroren en dus niet geïndexeerd.

De volgende spelregels zijn van kracht:

- Als de medewerker zelf solliciteert naar een andere functie in dezelfde grade, dan blijft de garantieregeling van kracht.
- Als de medewerker zelf solliciteert naar een andere functie in een grade hoger, maar waarbij het maximum van de schaal bij de nieuwe grade gelijk is aan, of lager is dan het maximum van de schaal in de garantieregeling dan blijft de garantieregeling van kracht.
- Als de medewerker zelf solliciteert naar een functie in een lagere grade, dan vervalt de garantieregeling.
- Indien de medewerker als gevolg van de huidige reorganisaties een andere positie krijgt aangeboden (passende functie, of uitwisselbare functie) dan blijft de garantieregeling van kracht.
- Als de medewerker een promotie krijgt en na de promotie in een hogere Schaal komt
 - a. bestaande garantieregeling blijft van kracht, indien het nieuwe Schaal maximum nog steeds lager ligt dan het gegarandeerde bedrag
 - b. bestaande garantieregeling vervalt als het nieuwe Schaal maximum hoger ligt dan het gegarandeerde bedrag

Bijlage 5 Ploegentoeslag

Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag. De toeslag is een percentage van je maandsalaris. In de klokurenmatrix staat per uur de toeslag die daarbij hoort. Diversey berekent een gemiddelde toeslag voor het rooster waar je in werkt.

KLOKURENMATRIX								
Van	Tot	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0:00	1:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	
1:00	2:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	
2:00	3:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	
3:00	4:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	
4:00	5:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	
5:00	6:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	
6:00	7:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	
18:00	19:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	
19:00	20:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	
20:00	21:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	
21:00	22:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	
22:00	23:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	
23:00	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	

65%80%

Als je werkt in een ander rooster vanwege andere belangen dan het bedrijfsbelang en voor dat rooster geldt een hogere toeslag, dan ontvang je de toeslag vanuit je normale rooster. Een voorbeeld is de drieploegendienst met een start op zondagavond in plaats van op maandagochtend.

Als je werkt in een rooster waarbij je uitsluitend werkt in wisselende diensten van maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 22.00 uur, berekent Diversey de toeslag zo:

het gemiddelde van

- de toeslagen uit de matrix voor iedere week waarin van dienst wordt gewisseld of waarin een andere dienst dan in de voorgaande week wordt gedraaid
- plus 105%.

Als je werkt in een rooster waarin je op ten minste zes dagen van de week maar minder dan zeven volledige dagen van de week wisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst werkt, berekent Diversey de toeslag zo: het gemiddelde van

- de toeslagen uit de matrix voor iedere week
- plus 140%.

Voorwaarde is dat er elk weekend een aaneengesloten periode van maximaal 40 uur helemaal niet wordt gewerkt.

Opkomstdagen

Opkomstdagen zijn dagen in de ploegendienst die Diversey aanwijst om op jaarbasis op de gemiddelde werktijd voor die ploegendienst te komen.

Als een aantal opkomstdagen hebt, ontvang je over die opkomstdagen de gemiddelde toeslag van jouw rooster.

Reservedienst

Een reservedienst is als je beschikbaar moet zijn om vanuit dagdienst in te vallen in andere diensten.

Als je werkt in een ploegdienstrooster en je in je rooster een reservedienst hebt, ontvang je over die reservedienst de gemiddelde toeslag van het rooster van die andere diensten.

Als je daadwerkelijk werkt in die andere dienst, dan ontvang je maximaal eenmaal per week de sprongvergoeding. Je ontvangt geen verschoven urentoeslag.

Ondertekening

DocuSigned by:

-----44BBB362F6784F4-----

Anton de Kock
VP, Global HR Business Partner

FNV


Ago Di Giacomo Russo
Bestuurder

COR afvaardiging arbeidsvoorwaardencommissie

Signed by:

-----899D49CFBF2B412-----
Ruud Klarenbeek



Danique Schoorl
HR Director Benelux

CNV

Ondertekend door:

-----DC1DE4EBCE874FA-----
Jacqueline Kraan
Bestuurder