Collectieve Arbeidsovereenkomst Ketjen Netherlands B.V.
Looptijd: 1 oktober 2024 – 30 september 2026

RVU-looptijd: 1 april 2021 – 31 december 2025

INHOUD

HOOFDSTUK 1 – DEFINITIES 7

HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN 8

ARTIKEL 2.1 DUUR VAN DE OVEREENKOMST 8
ARTIKEL 2.2. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN 8
2.2.1. ALGEMEEN 8
2.2.2. GESCHILLEN 8
2.2.3. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 8
2.2.4. INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST 8
ARTIKEL 2.3. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER 9
2.3.1. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 9
2.3.2. WERKZAAMHEDEN 9
2.3.3. WERKTIJDEN 9
2.3.4. WERKEN IN DEELTIJD 9
2.3.5. PASSENDE FUNCTIE VOOR PLOEGENDIENSTWERKNEMER 55+ 10
2.3.6. ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMERS 10
2.3.7. BEKENDMAKINGEN 10
2.3.8. EENZIJDIG WIJZIGINGSBEDING 10
ARTIKEL 2.4. INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKTKANSEN: BEHOUD EN ONTWIKKELING 11
2.4.1. ALGEMEEN 11
2.4.2. TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN 11
2.4.3. BEOORDELINGS- EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN 11
2.4.4. SOORTEN OPLEIDINGEN 12
2.4.5. FACILITEITEN 13
2.4.6. OPLEIDINGSTIJD 13
2.4.7. TERUGBETALINGSREGELING 13

HOOFDSTUK 3 – INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST. 15

ARTIKEL 3.1. AANSTELLING EN ONTSLAG 15
3.1.1. PROEFTIJD 15
3.1.2. AARD VAN HET DIENSTVERBAND 15
3.1.3. BEËINDIGING DIENSTVERBAND VOOR ONBEPAALDE TIJD 15

HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS. 16

ARTIKEL 4.1 ARBEIDSDUUR 16
ARTIKEL 4.2. DIENSTROOSTERS 16
4.2.1. ALGEMEEN 16
4.2.2. WERKTIJDEN VOOR DE WERKNEMERS EN DE DEELTIJDWERKNEMERS WERKZAAM IN DAGDIENST. 16
4.2.3. WERKTIJDEN VOOR WERKNEMERS DIE IN DE VERLENGDE DAGDIENST (DD-7) WERKZAAM ZIJN (UITGEWERKT IN BIJLAGE II) 16
4.2.4. WERKTIJDEN VOOR WERKNEMERS EN DEELTIJDWERKNEMERS WERKZAAM IN DE VIJFPLOEGENDIENST 17
4.2.5. VASTSTELLING INDIVIDUELE ROOSTERS IN DE VIJFPLOEGENDIENST 17

4.2.6. INCIDENTEEL THUISWERKEN 17
ARTIKEL 4.3. RUSTTIJDEN 17

HOOFDSTUK 5 – FUNCTIE(S) EN INKOMEN 19

ARTIKEL 5.1. FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN 19
5.1.1. FUNCTIE-INDELING 19
5.1.2. BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIE-INDELING 19
5.1.3. SALARISINDELING 20
5.1.4. BELONING DAGDIENST 21
5.1.5. UITBETALING MAANDSALARIS 21
ARTIKEL 5.2. HERZIENING VAN HET SALARIS 21
5.2.1. JAARLIJKSE HERZIENING VAN HET SALARIS 21
5.2.2. HERZIENING VAN SALARISSCHAAL EN SALARIS BIJ TEWERKSTELLING IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE 22
5.2.3. HERZIENING VAN SALARISSCHAAL EN SALARIS BIJ TEWERKSTELLING IN EEN LAGER INGEDEELDE FUNCTIE 23
5.2.4. WERKNEMER IN SALARISSCHAAL 8 OF HOGER 24
5.2.5. WAARNEMEN VAN EEN HOGERE FUNCTIE 24
5.2.6. AFWIJKENDE BEPALINGEN 25
5.2.7. SALARISAANPASSINGEN 25
ARTIKEL 5.3. INKOMEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 25

HOOFDSTUK 6 – VAKANTIE, FEESTDAGEN EN ATV 26

ARTIKEL 6.1. FEESTDAGEN 26
6.1.1. FEESTDAGEN: 26
6.1.2. WERKEN OP FEESTDAGEN DOOR WERKNEMERS IN EEN VIJFPLOEGENDIENST 26
ARTIKEL 6.2. VAKANTIETOESLAG 26
ARTIKEL 6.3. VAKANTIE 26
6.3.1. ALGEMEEN 26
6.3.2. VAKANTIERECHTEN 27
6.3.3. VERJARING 27
6.3.4. OPNAME VAKANTIERECHTEN 27
6.3.5. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN VAKANTIE 28
6.3.6. BIJZONDER VERLOF EN VAKANTIE 28
ARTIKEL 6.4. ATV-RECHTEN 28
6.4.1. ALGEMEEN 28
6.4.2. OMVANG ATV-RECHT 28
6.4.3. IN-/UITDIENSTTREDING IN DE LOOP VAN HET KALENDERJAAR 29
6.4.4. OPBOUW ATV BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 29
6.4.5. GEBRUIKMAKING VAN ATV-RECHTEN 29
6.4.6. VERJARING 30
6.4.7. KOPEN VAN ATV-UREN 30
6.4.8. VERKOPEN VAN ATV-UREN 30
6.4.9. WAARDE ATV-UUR 30
6.4.10. NADERE REGELGEVING 31

HOOFDSTUK 7 – VERLOF 32

ARTIKEL 7.1. (BIJZONDER) VERLOF 32
7.1.1. ALGEMEEN 32
7.1.2. BETAALD VERLOF 32

7.1.3. KORT- EN LANGDUREND ZORGVERLOF 34
7.1.4. AFWEZIGHEID WEGENS VAKBONDSACTIVITEITEN 34
7.1.5. SOLLICITATIE 35
7.1.6. PENSIONERINGSCURSUS 35
ARTIKEL 7.2. OUDERSCHAPSVERLOF 35
7.2.1. ALGEMEEN 35
7.2.2. VERRUIMD OUDERSCHAPSVERLOF 35
7.2.3. AANVRAAG OUDERSCHAPSVERLOF 36
7.2.4. EINDE OUDERSCHAPSVERLOF 36

HOOFDSTUK 8 – BIJZONDERE BELONINGEN 37

ARTIKEL 8.1. ALGEMEEN 37
ARTIKEL 8.2. UITBETALING BIJZONDERE BELONINGEN 37
ARTIKEL 8.3. OVERWERK 37
8.3.1. ALGEMEEN 37
ARTIKEL 8.4. OVERWERK ROOSTERVRIJE DAGEN DOOR WERKNEMERS IN EEN VIJFPLOEGENDIENST 38
ARTIKEL 8.5. OVERWERK DOOR WERKNEMERS DIE ZIJN INGEDEELD IN SALARISSCHAAL 8 OF HOGER 38
ARTIKEL 8.6. EXTRA REIS 38
ARTIKEL 8.7. CONSIGNATIE 39
8.7.1. ALGEMEEN 39
8.7.2. ROOSTER 39
8.7.3. VERGOEDING 39
8.7.4. AFBOUWREGELING 40
ARTIKEL 8.8. VERSCHOVEN TIJD 40
8.8.1. VERSCHOVEN UREN 40
8.8.2. VERSCHUIVING VAN DIENST (LETTERWISSELING) 40
ARTIKEL 8.9. DIENSTROOSTERTOESLAG 40
8.9.1. DAGDIENST 40
8.9.2. VIJFPLOEGENDIENST 41
8.9.3. UITBETALING 41
8.9.4. SALARISSCHAAL 10 OF HOGER 41
ARTIKEL 8.10. OVERPLAATSING IN EEN ANDER DIENSTROOSTER 41
ARTIKEL 8.11. INCIDENTEEL INVALLEN IN DE VIJFPLOEGENDIENST 42
ARTIKEL 8.12. TOESLAG VOOR HET VOLGENS ROOSTER WERKEN VAN 45 UUR (DAGDIENST) 42

HOOFDSTUK 9 – AANVULLENDE BELONINGEN 43

ARTIKEL 9.1. EINDEJAARSUITKERING 43
ARTIKEL 9.2. SPECIAL RECOGNITION AWARD (SRA) 43

HOOFDSTUK 10 – PENSIOEN 44

ARTIKEL 10.1. PENSIOEN 44
10.1.1. PENSIOENREGELING 44
10.1.2. KENMERKEN PENSIOENREGELING 44
10.1.3. PENSIOENOPBOUW 45
10.1.4. WERKNEMERS- EN WERKGEVERSBIJDRAGE IN DE PREMIE 46
10.1.5. AANVULLENDE RISICO-PENSIOENVOORZIENINGEN 47
10.1.6. VERVROEGDE PENSIONERING / DEELTIJD PENSIONERING 47
10.1.7. PENSIOENCOMMISSIE 48

10.1.8. PENSIOENWERKGROEP 48
10.1.9. OVERGANGSREGELINGEN 48
10.1.10 OVEREENKOMST 48
10.1.11. FINANCIËLE SCAN 49

HOOFDSTUK 11 – OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN 50

ARTIKEL 11.1. SCHOLING EN VORMING JEUGDIGE WERKNEMERS 50
11.1.1. PARTIËLE LEERPLICHT 50
11.1.2. VORMING 50
11.1.3. VAKOPLEIDING 50
11.1.4. AVONDONDERWIJS 50
11.1.5. INTREKKEN FACILITEITEN 50
ARTIKEL 11.2. BELONING VAN INLEENKRACHTEN 50
ARTIKEL 11.3. VAKBONDSWERK IN DE BEDRIJVEN 51

BIJLAGE I SALARISSCHALEN 52

BIJLAGE II PROTOCOL VERLENGDE DAGDIENSTROOSTER IN HOGEDRUK-LABORATORIUM EN QUALITY CONTROL 53

BIJLAGE III ZIEKTEVERZUIM 55

BIJLAGE IV OVERLEG MET VAKVERENIGINGEN 56

BIJLAGE V OVERGANGSREGELING VUT-COMPENSATIE EN VOORTZETTING PENSIOENOPBOUW GEBOORTEJAREN 1950 TOT EN MET 1965 58

BIJLAGE VI OVERGANGSREGELING UITZICHTGARANTIE PLOEGENPENSIOEN 60

BIJLAGE VII: PROTOCOL CAO 2024-2026 62

BIJLAGE VIII: ACTIVITEITEN PENSIOENWERKGROEP EN PENSIOENCOMMISSIE KETJEN 63

BIJLAGE IX: REGELING DUURZAME INZETBAARHEID 65

Tussen Ketjen Netherlands B.V.

als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
en CNV

elk als partij ter andere zijde

is de volgende cao afgesproken met een looptijd van 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2026.

Hoofdstuk 1 – Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a. Werkgever: Ketjen Netherlands B.V.
b. Vakverenigingen: FNV en CNV.
c. Werknemer: elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, die is ingedeeld in de cao behorende salarisschalen en die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiairs.
d. Deeltijdwerknemer: van deeltijdarbeid is conform deze cao sprake als in de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een werknemer in voltijd. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt voor alle arbeidsvoorwaarden in deze cao een naar rato berekening, tenzij anders vermeld.
e. Maand: een volle kalendermaand.
f. Week: een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
g. Dag: een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegendienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 00.00 uur.
h. Dienstrooster: de werktijdenregeling die normaal gesproken geldt voor de werknemer. Hierin staat hoe laat de werknemer begint, eindigt, pauzeert en/ of onderbreekt.
i. Dagdienstrooster: een werktijdenregeling die (bij voltijds) een normale arbeidsduur in de dagdienst aangeeft van (40) uur per week. De cao kent ook een verlengd dagdienstrooster.
j. Vijfploegendienstrooster: een dienstrooster, waarin door werknemers op wisselende tijden door elkaar aflossende ploegen binnen ononderbroken bedrijfstijd in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag, en nachtdiensten arbeid wordt verricht.
k. Arbeidsduur: het aantal uren dat de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten. Behalve als er in de individuele arbeidsovereenkomst een lager aantal uren is afgesproken.
l. Maandsalaris: het bruto basissalaris per maand.
m. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met de ATV-compensatietoeslag en de bijzondere beloningen zoals genoemd in deze cao.
n. Jaarsalaris: 12 maal het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
o. Jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag.
p. Diensttijd: de periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.
q. Pensioenrichtleeftijd: de volgens het pensioenreglement geldende pensioenrichtleeftijd, te weten de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.

Hoofdstuk 2 – Algemeen

Artikel 2.1 Duur van de overeenkomst
Deze overeenkomst treedt in werking op 1 oktober 2024 en eindigt op 30 september 2026 om 24.00 uur, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 2.2. Algemene verplichtingen van partijen

2.2.1. Algemeen
Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.
De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

2.2.2. Geschillen
a. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen.
b. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

2.2.3. Collectieve arbeidsovereenkomst
De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt uitgereikt.

2.2.4. Individuele arbeidsovereenkomst
a. De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
b. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd.
c. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.
d. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever worden opgenomen.

Artikel 2.3. Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer

2.3.1. Arbeidsomstandigheden

a. De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
b. Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.
c. De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is medeverantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.
d. Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd medisch te laten onderzoeken door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts.
e. De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

2.3.2. Werkzaamheden

a. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
b. De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.
c. De werknemer is gehouden tijdelijk arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie c.q. onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

2.3.3. Werktijden

a. De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden.
b. De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.
c. De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.
d. De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

2.3.4. Werken in deeltijd

a. Een werknemer kan de werkgever verzoeken om zijn arbeidsduur per week te verminderen. Met als voorwaarde dat de werknemer ten minste 26 weken in dienst is bij de werkgever. Voor de berekening van de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden, samengeteld.

b. Het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing door de werkgever in behandeling genomen.
c. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
d. De beslissing op het verzoek wordt door de werkgever schriftelijk, indien van toepassing onder opgave van de reden, aan de werknemer meegedeeld. Heeft de werkgever niet binnen één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing beslist dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

2.3.5. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+

a. De werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.
b. Afbouwregeling ploegentoeslag
Een werknemer van 55 jaar of ouder die na vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst werkzaam is geweest en vervolgens een nieuwe passende functie krijgt met een lager percentage beloond dienstrooster.

Duur	Hoogte
1e en 2e maand	100%
3e t/m 6e maand	80%
7e t/m 10e maand	60%
11e t/m 13e maand	40%
14e t/m 16e maand	20%

2.3.6. Arbeidsgehandicapte werknemers

a. De werkgever is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, alsmede op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en overige werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met inachtneming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen.
b. De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd. (Zie ook Bijlage III Ziekteverzuim.)

2.3.7. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals (digitale) mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

2.3.8. Eenzijdig wijzigingsbeding

a. De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele c.q. de collectieve arbeidsovereenkomst.

b. De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in het vorige lid, indien hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 2.4. Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

2.4.1. Algemeen

a. Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is.
b. De werkgever en de werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
c. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

2.4.2. Taken en verantwoordelijkheden

a. De werkgever en de werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.
b. De werkgever waarborgt dat de werknemer zijn kennis, vaardigheden en werkhouding optimaal kan ontwikkelen en houdt hierbij rekening met de werkzaamheden, het rooster en arbeidsomstandigheden.
c. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.

2.4.3. Beoordelings- en functioneringsgesprekken

a. De werkgever ondersteunt de werknemer door jaarlijks tijdens het beoordelingsgesprek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
b. De werkgever waarborgt dat de leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder lid 1 bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door deskundigen.
c. Afspraken die in het beoordelingsgesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd.
d. De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

2.4.4. Soorten opleidingen

a. Functienoodzakelijke opleiding[1]
   - i Deze opleiding is nodig voor de uitoefening van de functie en wordt in opdracht van de werkgever gevolgd.
   - ii Functienoodzakelijke opleidingen worden in beginsel tijdens arbeidstijd gegeven.
   - iii Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 2.4.7.

b. Opleiden in het kader van het ontwikkelingsplan en/of eigen initiatief
   - i De werkgever ondersteunt de werknemer door jaarlijks tijdens het beoordelingsgesprek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
   - ii Opleidingen voortvloeiend uit dit gesprek kunnen zowel in opdracht van de werkgever als ook op eigen initiatief van de werknemer worden gevolgd en zijn niet direct functienoodzakelijk, maar meer algemeen van aard.
   - iii Dit soort opleidingen levert een substantiële meerwaarde voor de werknemer op.
   - iv Dit soort opleidingen draagt bij aan een verbetering van de arbeidsmarkt-positie.
   - v Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
   - vi Indien de opleiding op eigen initiatief van werknemer en/of in onderling overleg wordt gevolgd, vindt de opleiding in de regel plaats in eigen tijd.
   - vii Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 2.4.7.

c. Opleiden voor een externe functie en/of niet werk gerelateerd
   - i Dit soort opleidingen heeft veelal een algemeen karakter.
   - ii Dit soort opleidingen levert een substantiële meerwaarde voor de werknemer op.
   - iii Dit soort opleidingen draagt bij aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie.
   - iv Opleidingen vinden in de regel plaats in eigen tijd.
   - v Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 2.4.7.

d. Europees Sociaal Fonds

   De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering binnen het kader van het Europees Sociaal Fonds

[1] Noodzakelijke opleidingen zijn opleidingen die onmisbaar zijn om de functie te kunnen vervullen. Voorbeelden zijn: BNO, EHBO, NEN 3140, vorkheftruck, VCA.

2.4.5. Faciliteiten

a. Advies bij keuze van opleiding
   i De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren.
   ii De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.

b. Vergoeding van studiekosten in het kader van de vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer
   Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.

c. Vergoeding van studiekosten in het kader van de functie buiten de onderneming
   Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.

d. Second opinion voor deelname aan opleiding
   De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.

2.4.6. Opleidingstijd

a. Opleidingen vinden in de regel plaats in eigen tijd.

b. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.

c. Functienoodzakelijke opleidingen worden in beginsel tijdens arbeidstijd gegeven.

d. Indien deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden wordt de opleidingstijd als arbeidstijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk.

e. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrijgegeven.

2.4.7. Terugbetalingsregeling

a. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer tijdens of kort na het afronden van de studie is geen sprake van terugbetaling van de studiekosten door de werknemer, indien de opleiding in opdracht van de werkgever is gevolgd.

b. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer tijdens of kort na het afronden van de studie kan de werkgever terugbetaling van de studiekosten eisen van de werknemer, indien de opleiding in onderling overleg c.q. op initiatief van de werknemer is gevolgd:
   i 100% van de studiekosten voor afronding van de studie;
   ii 75% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 6 maanden na afronding van de studie eindigt;

iii 50% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 12 maanden na afronding van de studie eindigt;

iv 25% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 18 maanden na afronding van de studie eindigt.

Hoofdstuk 3 – Individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 3.1. Aanstelling en ontslag

3.1.1. Proeftijd

De werkgever kan met de werknemer een proeftijd overeenkomen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd behalve als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder dan 6 maanden.

Arbeidsovereenkomst	Maximale proeftijd
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar	1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder einddatum	1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer	2 maanden
Een vast dienstverband	2 maanden

Indien de wetgeving in de toekomst wijzigt, zal werkgever zich conformeren aan de nieuwe wetgeving.

3.1.2. Aard van het dienstverband

a. Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van een bepaald project.
b. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3.1.3. Beëindiging dienstverband voor onbepaalde tijd

Beëindiging dienstverband door opzegging:

a. De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn.
b. Voor de werknemers die vallen in schaal 8 of hoger geldt een opzegtermijn van 3 maanden, hierdoor geldt een opzegtermijn van 6 maanden voor de werkgever, tenzij de wet een andere termijn aangeeft.
c. Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband na opzegging altijd eindigen op de eerste dag van een kalendermaand.
d. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt eindigt zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege, zonder dat hiervoor opzegging nodig is door de werkgever.

Hoofdstuk 4 – Arbeidsduur en Dienstroosters.

Artikel 4.1 Arbeidsduur

a. Voor de werknemers die werkzaam zijn in dagdienst, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van de ATV-rechten.
b. Voor de werknemer werkzaam in vijfploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

Artikel 4.2. Dienstroosters

4.2.1. Algemeen

a. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen die in de Arbeidstijdenwet zijn begrepen, alsmede van de overige bepalingen die cao-partijen omtrent arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en in deze overeenkomst zijn neergelegd.
b. Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen worden de volgende richtlijnen gehanteerd
   i de locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie;
   ii de leiding en de werknemers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen;
   iii roostervoorstellen worden zowel individueel tussen de leidinggevende en de werknemers als in werkoverleg besproken;
   iv eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
c. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster.
d. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

4.2.2. Werktijden voor de werknemers en de deeltijdwerknemers werkzaam in dagdienst.

a. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt.
b. In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 06:30 en 20.00 uur.
c. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.

4.2.3. Werktijden voor werknemers die in de verlengde dagdienst (DD-7) werkzaam zijn (uitgewerkt in bijlage II)

In afwijking van de vorige leden geldt voor de werknemers in het hogedruklaboratorium en Quality Control de volgende regeling.

a. Volgens rooster van 7 dagdiensten wordt op gemiddeld vijf dagen van de week gewerkt.
b. In dit rooster wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten.
c. Indien volgens het rooster op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, zijn de werknemers die het voorafgaande en/of komende weekeinde hebben gewerkt of moeten werken, hiervan vrijgesteld. De gewerkte uren worden beloond als overwerk, waarbij zoveel mogelijk vooraf vrije tijd compensatie wordt verleend.

d. Indien door omstandigheden door de werkgever roosterwisseling noodzakelijk wordt geacht, wordt (vooraf) vrije tijdcompensatie gegeven voor de eventueel te maken overuren.
e. Op deze overgangsmomenten zal worden berekend of de gemiddelde arbeidsduur, welke bij deze roosters hoort, is behaald.
f. De opname van ATV-uren zal geschieden volgens de locatie roosterafspraken. De opname van ATV-uren op zaterdag of zondag zal niet worden toegestaan.

4.2.4. Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers werkzaam in de vijfploegendienst

a. In de vijfploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
b. Werktijd omvat additioneel 15 minuten voor wachtoverdracht, omkleden en douchen. De werkgever heeft hiervoor de bepaling dat per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voor komen, laten vervallen.
c. Deze 5 extra diensten worden als volgt vergoed:
   i. 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
   ii. 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
   iii. 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.
d. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.
e. De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

4.2.5. Vaststelling individuele roosters in de vijfploegendienst

a. In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben.
b. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken.
c. Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken.

4.2.6. Incidenteel thuiswerken

De werknemer heeft de mogelijkheid incidenteel thuis te werken na akkoord van de direct leidinggevende en na een eenmalige ondertekening van de verklaring van incidenteel thuiswerken. De incidentele thuiswerker is de werknemer die af en toe thuis bijvoorbeeld een vergadering voorbereidt, een rapportage schrijft of een omvangrijke activiteit dient uit te voeren die zoveel concentratie vergt, dat de werknemer er op kantoor niet aan toekomt. De randvoorwaarden en spelregels voor het incidenteel thuiswerken zijn beschikbaar bij HR.

Artikel 4.3. Rusttijden

a. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde

periode, vermeerderd met één uur per oproep. Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoeslag komt te vervallen.

b. Het boven genoemde recht ontstaat evenwel niet wanneer:
   i deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd);
   ii de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint. Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou zijn, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

c. Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

Hoofdstuk 5 – Functie(s) en inkomen

Artikel 5.1. Functiegroepen en salarisschalen

5.1.1. Functie-indeling

a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in de groepen geschiedt door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de HR-afdeling. Deze referentiefuncties worden met behulp van een met de vakverenigingen overeengekomen methode gewaardeerd en met de vakverenigingen afgestemd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die - indien nodig - aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun leidinggevenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakverenigingen ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.

b. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Van niet-rasterfuncties wordt in principe en in ieder geval desgewenst schriftelijk een beknopte functiekarakteristiek opgesteld. Daarin worden de belangrijkste aspecten van de functie weergegeven en bij de indelingsargumentatie wordt verwezen naar de referentiefunctie(s) waarmee vergeleken is.

5.1.2. Beroepsprocedure bij functie-indeling

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

a. <u>Overleg</u>
Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn leidinggevende. Deze kan zo nodig de naaste hogere leidinggevende en/of de afdeling HR inschakelen. De werknemer kan inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie-indeling.

b. <u>Indelingsbeslissing</u>
Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

c. <u>Intern beroep</u>
   i. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
   ii. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient betrokkene tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan. Betrokkene dient de eigen leidinggevende in kennis te stellen van het ingediende beroep. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.
   iii. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te

komen en door betrokken functievervuller(s), de directe leidinggevende en naaste hogere leidinggevende ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe leidinggevende, beslist de naaste hogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving.

iv. De afdeling HR schakelt de licentiehouder in, die de functie in behandeling neemt, c.q. laat nemen. De licentiehouder analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s) die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt.

v. Een beslissing wordt, op basis van het advies van de licentiehouder, via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

d. Extern beroep

Indien een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij de cao, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR en de licentiehouder over de vraag of de functie juist is ingedeeld. De bezoekdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging. Deze instantie kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van de licentiehouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

e. Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

f. Overige punten

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

5.1.3. Salarisindeling

a. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. Per salarisschaal wordt het 100% niveau vermeld.

b. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisschaal waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.

c. Indeling in een salarisschaal bij indiensttreding:

i Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisschaal ingedeeld die met

zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisschaal.

ii Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen de werkgever en hem overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisschaal dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld. Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde. Voor werknemers die ingedeeld zijn in salarisschaal 9 of hoger geldt de beperking van zes maanden niet; de termijn wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.

5.1.4. Beloning dagdienst

Het salaris wordt geacht een beloning te zijn voor functievervulling in dagdienst. Extra gewerkte uren en inconveniënten worden beloond volgens hoofdstuk 8.

5.1.5. Uitbetaling Maandsalaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 5.2. Herziening van het salaris

5.2.1. Jaarlijkse herziening van het salaris

a. Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. De werknemer wordt hierover geïnformeerd. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden.

b. De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling 1 tot en met 5 vastgesteld aan de hand van de hieronder opgenomen matrix.

Relatieve salarispositie	1 onacceptabel	2 beneden verwachting	3 functioneert goed en solide	4 heeft extreem sterk jaar gehad	5 overstijgt verwachting en functie-eisen
< 90%	0%	1,5%	3,5%	5%	6% [1]
≥ 90 tot 100% [2]	0%	1%	2,5%	3,5%	4% [1]
≥ 100 tot 120% [2]	0%	0%	0%	1,5%	2,5% [1]

c. De beoordeling 3 kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 100%-niveau van de salarisschaal wordt overschreden.

[1] Het voorgenoemde maximum is niet absoluut maar geldt als richtlijn.
[2] Voor alle verhogingen geldt dat het percentage lager is bij het bereiken van het maximum.

d. Een salarisverhoging passend bij de beoordeling 4 en 5 kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van beoordelingsgesprekken. De beoordeling 4 en 5 kan leiden tot overschrijding van het 100%-niveau van de salarisschalen 1 tot en met 13 met maximaal 20%. Daarbij geldt, behalve voor de werknemers die ingedeeld zijn in salarisschaal 8 of hoger, de volgende voorwaarde. Een doorgroei boven het 100%-niveau is mogelijk indien de werknemer als multi-inzetbaar wordt beoordeeld door het verrichten van werkzaamheden die uitgaan boven de in de functie vastgelegde doelen en resultaten, zoals:
   i extra uitvoeren van delen van hoger ingedeelde 'collega-functietaken', waarbij een loopbaanstap om organisatorische redenen op korte termijn niet mogelijk is, doch in de toekomst aan de orde kan zijn;
   ii persoonlijke multi-inzetbaarheid met vaardigheden die niet hebben geleid tot een hogere functie-indeling, doch waarbij er voor het bedrijf duidelijk efficiency- en effectiviteitstoename is;
   iii langdurige uitvoering van bijzondere extra werkzaamheden met groot effect voor het bedrijf.

e. Een salarisherziening passend bij de beoordeling 1 en 2 kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van beoordelingsgesprekken. Effectuering van de hier bedoelde salarisherziening zal eerst plaatsvinden bij de eerstvolgende collectieve salarisherziening(en).

5.2.2. Herziening van salarisschaal en salaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

a. <u>Ten gevolge van promotie</u>
   i Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
   ii Een werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen de werkgever en de werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisschaal dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
   iii De werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of hoger en bij wijze van proef worden tewerkgesteld in een hogere functie zullen met de werkgever schriftelijk een (proef)termijn overeenkomen. Indien na afloop van deze schriftelijk overeengekomen (proef)termijn blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

b. <u>Ten gevolge van herclassificatie</u>
   Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

c. Salarisaanpassing
Voor de eerdergenoemde indelingen in een hogere salarisschaal bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij ”voldoet aan functie-eisen” uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisschaal.
Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal bedragen.

d. Samenloop met herziening
Ingeval herziening van de salarisschaal samenvalt met de jaarlijkse salarisherziening, vindt eerst de salarisaanpassing plaats en daarna de herziening van de salarisschaal.

5.2.3. Herziening van salarisschaal en salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen
   i De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op diens eigen verzoek te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in de daarmee overeenkomende lagere salarisschaal in te delen met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
   ii Bij deze indeling in een lagere salarisschaal zal de verlaging van het salaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisschalen bedragen.

b. Een werknemer van 55 jaar of ouder die in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, behoudt zijn salaris. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.

c. Consequenties
Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, alsmede werknemers, wier functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijven gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld, met dien verstande, dat hen in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend. Daarna worden zij in de met hun functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, waarbij zoveel mogelijk handhaving van het maandsalaris wordt nagestreefd.

d. Persoonlijke toeslagen
Indien het toekennen van het 100%-niveau in de lagere salarisschaal niet voldoende is om het Maandsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag gegeven worden ter grootte van het verschil tussen het maandsalaris in de hogere salarisschaal en het 100%-niveau in de lagere salarisschaal. Deze aldus in euro’s vastgestelde toeslag zal slechts worden verminderd met de verhoging die voortvloeit uit indeling van betrokkene in een hogere salarisschaal en zal bij een herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen. De persoonlijke toeslag wordt niet als een deel van het maandsalaris beschouwd. Verhogingen van de salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. De ploegentoeslag wordt eveneens over de persoonlijke toeslag uitgekeerd, totdat tewerkstelling volgt in een met een hoger percentage beloond dienstrooster.

e. Afbouw ATV-compensatie
De afbouw van de 3,5% ATV-compensatie zal bij het uit de ploegendienst gaan, niet meer plaatsvinden indien de werknemer de 58-jarige leeftijd bereikt heeft.

5.2.4. Werknemer in salarisschaal 8 of hoger

Voor de werknemer die ingedeeld is in salarisschaal 8 of hoger geldt, indien hij wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal en zijn geldende salaris hoger ligt dan het 100%-niveau van zijn nieuwe salarisschaal, het volgende. De werkgever heeft de bevoegdheid om het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 januari met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisschaal is bereikt, tenzij:

a. betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend;
b. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen; in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisschaal hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 januari met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisschaal is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van de oorspronkelijke salarisschaal en het 100%-niveau van de naast lagere salarisschaal.

5.2.5. Waarnemen van een hogere functie

a. Waarneming korter dan 6 maanden
De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. De werknemer ontvangt per waargenomen dienst een toeslag, indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.

b. Waarneming langer dan 6 maanden
Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden zal de afdeling HR de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

c. Waarnemingstoeslag

De waarnemingstoeslag bedraagt:

Situatie	Toeslag
De waargenomen functie is één schaal hoger ingedeeld.	0,25%
De waargenomen functie is twee schalen hoger ingedeeld.	0,375%
De waargenomen functie is drie of meer schalen hoger ingedeeld.	0,50%

Deze percentages worden verhoogd met de dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.

d. Maximum aan toeslagen per maand
Per maand worden die hierboven omschreven toeslagen over ten hoogste 20 diensten toegekend.

e. In afwijking van de vorige leden wordt, bij waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

5.2.6. Afwijkende bepalingen

Het salaris van een voor de vervulling van zijn functie mindervalide werknemer kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Voor zover een werknemer tijdens het dienstverband mindervalide is geworden, geschiedt vaststelling van het salaris desgewenst in overleg met zijn vakvereniging.

5.2.7. Salarisaanpassingen

a. Op 1 februari 2025 zijn de salarisschalen van 1 april 2024 en de individuele salarissen structureel met 2,5% verhoogd.

b. Op 1 april 2026 worden de salarisschalen van 1 februari 2025 en de individuele salarissen structureel met 4,0% verhoogd.

c. De werknemer ontvangt in mei 2025 een eenmalige bruto uitkering over de periode 1 oktober 2024 tot en met 31 januari 2025 van 1,25% * 4/12 van het jaarsalaris (12 * maandsalaris per 31 januari 2025, inclusief vaste toeslagen + vakantiegeld + eindejaarsuitkering); werknemers met een deeltijdsdienstverband ontvangen een pro rata bedrag aan uitkering. Een werknemer die na 1 oktober 2024 in dienst is getreden, ontvangt een pro rata uitkering. Werknemers die uitdienst zijn getreden na 1 oktober 2024 komen in aanmerking voor een pro rata uitkering.

Artikel 5.3. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

d. Een werknemer heeft gedurende het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar recht op een loondoorbetaling van 100%. Gedurende het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar wordt het loon voor 70% doorbetaald. Als de werknemer zijn volledige medewerking verleent aan de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter, wordt het loon aangevuld met 30% tot een totaal van 100%.

e. De werkgever is in aansluiting op het onder lid 1 bepaalde bereid gedurende de loongerelateerde periode de werknemer 70% van het laatstverdiende salaris te garanderen, met inachtneming van de verplichtingen die uit de Wet Verbetering Poortwachter voortvloeien.

Hoofdstuk 6 – Vakantie, Feestdagen en ATV

Artikel 6.1. Feestdagen

6.1.1. Feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Beide paasdagen
- Hemelvaartsdag
- Beide pinksterdagen
- Koningsdag
- Beide kerstdagen.
- In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in vijfploegendienst, normaliter niet gewerkt.

6.1.2. Werken op feestdagen door werknemers in een vijfploegendienst

a. Een werknemer in vijfploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Desgewenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs) dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald.
b. Uitbetaling van de toeslag van 6,16% resp. van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

Artikel 6.2. Vakantietoeslag

a. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
b. Uitbetaling van de vakantietoeslag van 8% vindt plaats in de maand april, waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.
c. Vakantietoeslag wordt berekend over de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen. Eveneens wordt vakantietoeslag berekend over de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen en persoonlijke toeslagen:
    i. bijzondere beloningen als bedoeld in hoofdstuk 8
    ii. persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 5.2.3.d
    iii. ATV-compensatie vijfploegendienst als bedoeld in Artikel 6.4.1d
d. Er geldt een minimumvloer in de vakantietoeslag. Deze is gebaseerd op het maximumbedrag van salarisschaal 4.
e. Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

Artikel 6.3. Vakantie

6.3.1. Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

6.3.2. Vakantierechten

a. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar, waarvan 160 uur wettelijk.

b. Extra vakantiedagen:

Salarisschaal	Extra vakantiedagen met behoud van salaris
Salarisschaal 6 en 7	Recht op 1 extra vakantiedag (8 uur) per vakantiejaar
Salarisschaal 8 en hoger	Recht op 2 extra vakantiedagen (16 uur) per vakantiejaar

c. <u>Seniorenuren</u>
De werknemer die ouder is dan 50 jaar (peildatum 1 januari) en die werkzaam is in de ploegendienst, heeft (met ingang van 1 januari 2008) recht op 1 extra vakantiedag (8 uur) per vakantiejaar.

d. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

6.3.3. Verjaring

a. De wettelijke vakantierechten vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest om de vakantie op te nemen.

b. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

6.3.4. Opname vakantierechten

a. <u>Aaneengesloten vakantie</u>
Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

b. De werknemer kan van zijn vakantiedagen éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.

c. Voor het opnemen van vakantierechten is toestemming van de leidinggevende vereist.

d. Bij het aanvragen zal de wet worden gevolgd.

e. <u>Collectieve vakantiedagen</u>
De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.

f. <u>Opname vakantiedagen</u>
De werknemer kan zijn resterende vakantiedagen opnemen in dag(delen) of in uren.

g. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip, dat door de werknemer wordt gewenst, mits tijdig kenbaar gemaakt, tenzij zwaarwichtige redenen zich hiertegen verzetten. De leidinggevende zal toestemming moeten verlenen voor het opnemen van deze vakantiedagen/uren.

h. <u>Opname vakantiedagen ploegendiensten</u>
   i. Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegendienst dient in beginsel door de eigen

ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, geldt onderstaande bepaling:

ii. Een werknemer die in een vijfploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

6.3.5. Arbeidsongeschiktheid en vakantie

a. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat. Wanneer de zieke/ arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.

b. Als de werknemer tijdens zijn vakantie buiten diens opzet ziek wordt of een ongeval krijgt, behoudt hij het recht op zijn gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

6.3.6. Bijzonder verlof en vakantie

Indien er zich een situatie voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat tijdens de opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op zijn verlof.

Artikel 6.4. ATV-rechten

6.4.1. Algemeen

a. Naast de vakantierechten verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is ATV-rechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

b. ATV kan niet worden gelijkgesteld met vakantie als bedoeld in art. 7:634 e.v. BW.

c. ATV-rechten worden toegekend in uren. Alle ATV-rechten zijn door werknemer vrij opneembaar of kunnen worden ingeroosterd.

d. <u>ATV-compensatie vijfploegendienst</u>
Werknemers werkzaam in de vijfploegendienst hebben recht op een toeslag van 3,5% op het salaris. De werknemer heeft jaarlijks de mogelijkheid om deze 3,5% aan ATV-compensatie uit te ruilen voor 61 uur aan ATV.

e. Het ATV-jaar in dit artikel is gelijk aan het kalenderjaar.

6.4.2. Omvang ATV-recht

a. Het ATV-recht bedraagt per jaar 192 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in de vijfploegendienst.

b. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het jaar die van belang zijn voor de ATV-rechten en ATV-compensatietoepassing van 6.4.2a zal het in 6.4.3 bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

6.4.3. In-/uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar

De in één jaar op te bouwen ATV-rechten worden aan het begin van het jaar als voorschot op de ATV-rekening geboekt. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal ATV-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal ATV-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

6.4.4. Opbouw ATV bij arbeidsongeschiktheid

a. Niet werken wegens arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op opbouw van ATV.

b. In afwijking van het vorige lid behoudt een werknemer tijdens volledige arbeidsongeschiktheid recht op ATV over maximaal 60 geregistreerde ziektedagen in een kalenderjaar indien en voor zover voor de werknemer het zogenoemde tweede ziektejaar nog niet is ingetreden.
Bij aanvang van het volgende kalenderjaar wordt de korting over de meerdere ziektedagen verrekend met het voorschot ATV-uren voor dat jaar, dan wel met het saldo aan ATV-uren op 31 december daaraan voorafgaand. In geval van beëindiging van het dienstverband vindt afrekening bij einde van het dienstverband plaats. De hiervoor genoemde aantallen ziekte- en kalenderdagen zijn onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.

c. Voor het aantal geregistreerde ziektedagen blijft zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg buiten beschouwing.

d. Verlaging van ATV-opbouw wegens gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten indien en voor zolang de werknemer in geval van volledige arbeidsongeschiktheid recht op normale ATV-opbouw zou hebben gehad.

6.4.5. Gebruikmaking van ATV-rechten

a. Van ATV kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen in dag(del)en en in uren, onder de voorwaarde dat het aanwijzen van ATV in halve of hele diensten geschiedt.

b. Voor het inroosteren zijn de bepalingen van art. 4.2 van deze cao van toepassing. De bepalingen van 6.3.4. alsmede 6.3.5 tot en met 6.3.6 worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikelleden niet anders wordt aangegeven. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en ATV-rechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.

c. <u>Roostermatige inzet van ATV door de Werknemer</u>
De werknemer kan de ATV roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen.

d. <u>Inroosteren van ATV door de Werkgever</u>
De werkgever kan, tot een maximum van 88 ATV-uren per jaar, de ATV-rechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. Het roostermatig inzetten van meer ATV-uren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. De toeslag op het roostermatig inzetten van ATV door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

e. <u>Aanwijzen van ATV-dagen</u>
De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn ATV-recht gebruik te maken. De incidenteel aangewezen ATV-dagen en de roostermatig

ingezette ATV-uren hebben betrekking op het maximaal geldende ATV-volume van dat jaar, minus de in dat jaar vrij opgenomen ATV-uren. De toeslag op incidenteel aangewezen ATV-uren door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

f. Opnemen van ATV door Werknemer
De werknemer kan gebruikmaken van ATV-rechten voor incidenteel vrijaf of voor een aaneengesloten periode vrijaf. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen, de werknemer kan ervoor kiezen om hiervoor zijn ATV-uren op te nemen.

6.4.6. Verjaring

a. Het aan het einde van het jaar resterende saldo aan ATV-uren gaat mee naar het volgende jaar.
b. Indien en voor zover het saldo aan ATV-uren aan het einde van enig jaar de 192 basis uren in het volgende kalenderjaar te verwerven aantal ATV-uren overtreft vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling.
c. Indien een werknemer in de loop van het jaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder ATV-uren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang het vorige lid overeenkomstig toegepast.

6.4.7. Kopen van ATV-uren

a. De werknemer kan per jaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 ATV-uren kopen, ongeacht het tegoed aan ATV. De werknemer die niet in vijfploegendienst werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per jaar 24 uur aan ATV te kopen om deze uren roostermatig inzetten om zijn arbeidsduur te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.
b. Als een werknemer ATV-uren koopt wordt vooraf vastgesteld op welke datum deze uren worden opgenomen.
c. Per door de werknemer gekocht ATV-uur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de ATV-uur waarde. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte ATV is opgenomen.

6.4.8. Verkopen van ATV-uren

a. ATV-rechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.
b. De werkgever kan de werknemer verzoeken ATV die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
c. Per aan de werkgever verkocht ATV-uur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de ATV-uren waarde.

6.4.9. Waarde ATV-uur

De waarde van een ATV-uur bedraagt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

6.4.10. Nadere regelgeving

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de ATV-regeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Hoofdstuk 7 – Verlof

Artikel 7.1. (Bijzonder) Verlof

7.1.1. Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over partners wordt daaronder mede verstaan gehuwden, echtgenoten, geregistreerde partners en duurzaam samenwonenden. Duurzaam samenwonen houdt in, duurzaam met een andere persoon een gezamenlijke huishouding voeren.

7.1.2. Betaald verlof

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen.

Situatie	Hoeveel vrije dagen?
Calamiteitenverlof	
Zeer bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheden worden zoals: a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont ; b. de noodzakelijke begeleiding bij spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek van personen, bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg1; c. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg.	a. Naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste voor de duur van de bevalling. b. De begeleiding die noodzakelijk is in deze situatie. c. De begeleiding die noodzakelijk is in deze situatie.
Situatie	**Hoeveel vrije dagen?**
Trouwen, feest en jubileum	
Ondertrouw van de werknemer	½ dag.
Huwelijk van de werknemer	2 aaneengesloten dagen of diensten.
Huwelijk van: (pleeg/adoptie) kinderen (klein)kinderen (schoon)broers (schoon)zusters (schoon)ouders	1 dag of dienst.
Huwelijksfeest van de werknemer; 25-, 40 jaar.	1 dag of dienst.
Huwelijksfeest van (groot-,schoon-)ouders; 40-, 50- en 60-jaar.	1 dag of dienst.
Dienstjubileum van de werknemer; 25- en 40 jaar.	1 dag of dienst.
Dienstjubileum van (groot-,schoon-)ouders; 25- en 40 jaar.	1 dag of dienst.
Verhuizing	
Binnen of buiten de gemeente.	1 dag of dienst
Situatie	**Hoeveel vrije dagen?**
Geboorte	

Geboorteverlof	Naast het verlof i.v.m. bevalling als bedoeld onder calamiteitenverlof sub a. heeft de werknemers wiens partner is bevallen, recht op doorbetaald geboorteverlof. Dit verlof bedraagt 1 x arbeidsduur per week. Het verlof dient te worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen.
Aanvullend geboorteverlof	Naast het verlof i.v.m. bevalling als bedoeld onder calamiteitenverlof sub a. en hierboven genoemde geboorteverlof, heeft de werknemer van wie de partner is bevallen, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit verlof bedraagt 5 x de arbeidsduur per week, waarbij de werknemer aanspraak maakt op een uitkering van UWV (70% van het dagloon en maximaal 70% van het maximumdagloon), welke uitkering vanaf 1 januari 2022 door Werkgever wordt aangevuld tot 100% van het maandsalaris met vaste overige emolumenten. Onder maandsalaris wordt hier bedoeld het maandsalaris gedefinieerd in hoofdstuk 1 van deze cao. Onder vaste overige emolumenten wordt hier bedoeld (1) de vaste toeslagen (genoemd in artikel 5.2.3.d (persoonlijke toeslag), artikel 6.2 (vakantietoeslag), 6.4.1.d (ATV-compensatie vijfploegendienst), 8.9.2.a. (vijfploegendienstroostertoeslag), artikel 9.1 (eindejaarsuitkering) van deze cao) en bijlage II lid 10.a betalingsregeling (toeslag verlengde dagdienstrooster). In feite betekent dit dat de beloning van de werknemer tijdens het aanvullend geboorteverlof ongewijzigd blijft, zoals ook geldt bij het opnemen van vakantie. Het verlof dient te worden opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen, mits het geboorteverlof reeds is opgenomen.
Overlijden en begrafenis/crematie	
Partner Kind(eren)/ pleegkind(eren) (schoon)ouder(s)	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie.
Grootouders (van werknemer en partner) kleinkinderen (schoon)broers (schoon)zusters Schoonzoon-of dochter	Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie.
(Tand-/huis-)arts & specialistenbezoek	Voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden.
Noodzakelijk bezoek (tand-/huis-)arts	De benodigde tijd.
Specialisten	De benodigde tijd.
Polikliniek	De benodigde tijd.
Vervulling wettelijke verplichting	
Indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving die hij van derden ontvangt, althans zou hebben kunnen ontvangen;	Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten.

7.1.3. Kort- en langdurend zorgverlof

a. In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen. Het behoud van salaris is afhankelijk van de gebeurtenis.

b. Indien er geen recht op loondoorbetaling bestaat staat het de werknemer vrij om voor de duur van het verlof vakantie- en/of ATV-uren op te nemen.

Verlof	Het recht	Duur	Inkomen
Kortdurend	Een werknemer kan kortdurend zorgverlof opnemen als een thuiswonend ziek kind of zieke (levens)partner met wie je samenwoont, moet worden verzorgd of voor het verzorgen van ouders.	Per periode van 12 maanden kan een werknemer maximaal 10 dagen kortdurend zorgverlof krijgen. Het verlof is gelijk aan ten hoogste 2 keer het aantal uren van de werkweek van de werknemer.	De werkgever betaalt tijdens het kortdurend zorgverlof ten minste 70% van het loon van de werknemer door. Dit kan worden aangevuld tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof - en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in art. 6.4.9. aangegeven waarde worden gehanteerd.
Langdurend	Indien een werknemer voor langere tijd voor kind, (levens)partner of ouder moet zorgen, die levensbedreigend ziek is, is er de mogelijkheid tot langdurend zorgverlof.	De werknemer kan in een periode van 12 opeenvolgende weken de helft minder werken. Er geldt een maximum per jaar van 6 keer de wekelijkse arbeidsduur.	Een werknemer gaat in deze situatie tijdelijk in deeltijd werken, zodat de werknemer wel een deel van zijn inkomen behoudt. De werknemer kan ook gebruik maken van zijn vakantie- en/of verlofrechten.

7.1.4. Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

a. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

b. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

c. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en minimaal twee weken voordat een activiteit plaatsvindt bij de werkgever worden ingediend.

d. Kaderleden mogen per jaar in totaal 2 uur per lid aan vakbondsactiviteiten onder arbeidstijd besteden. De vakbonden geven hiertoe jaarlijks het aantal leden met peildatum van 1 januari aan de werkgever door. De secretarissen van beide kadergroepen zullen per kwartaal een overzicht van de bestede tijd aan HR verstrekken.

e. De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

7.1.5. Sollicitatie
Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

7.1.6. Pensioneringscursus
De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal vijf dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Artikel 7.2. Ouderschapsverlof

7.2.1. Algemeen
De werknemer heeft recht op het wettelijk ouderschapsverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg. Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind. Indien de werknemer arbeid buiten Nederland verricht op een expat-assignment is er geen recht op ouderschapsverlof.

7.2.2. Verruimd ouderschapsverlof
Naast het wettelijk ouderschapsverlof biedt deze cao een verruimde mogelijkheid tot het opnemen van voltijd ouderschapsverlof voor de verzorging van kinderen tot acht jaar: werknemers kunnen 24 kalendermaanden voltijd ouderschapsverlof opnemen. In deze 24 maanden zit het wettelijk ouderschapsverlof begrepen– alleen als er nog geen wettelijk ouderschapsverlof voor het betreffende kind is opgenomen kan de werknemer kiezen voor deze verruimde mogelijkheid. Dit zogenaamde cao-ouderschapsverlof bedraagt altijd 24 maanden aaneengesloten, en is altijd voltijd. De volgende regelingen zijn voorts verbonden aan opname van dit cao-ouderschapsverlof:

a. Het voltijd cao-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de dienstbetrekking met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van de periode van cao-ouderschapsverlof op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het voltijd cao-ouderschapsverlof.
b. De werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd cao-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voor zover dit redelijkerwijs van hem verlangd kan worden. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de dienstbetrekking voortgezet.
c. De tussen de werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en hervatting van de dienstbetrekking. Gedurende het voltijd cao-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan welke in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.
d. De werknemer dient ten minste zes maanden vóór het einde van de cao-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen.
e. De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het

ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling behoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie te geschieden. Indien tewerkstelling bij een andere vestiging van de werkgever wordt aangeboden, zal daarbij rekening gehouden worden met het in algemene zin voor soortgelijke werknemers aanvaardbaar zijn van de reisafstand.

f. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

7.2.3. Aanvraag ouderschapsverlof

a. Het ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd onder opgaaf van de gewenste periode, het gewenst aantal uren verlof per week en/of het gewenst aantal uren over een bepaald tijdvak.
b. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het ouderschapsverlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
c. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten, als gevolg van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op het verlof opgeschort. De werkgever spant zich in één kalendermaand na het verzoek gevolg te geven aan het verzoek.

7.2.4. Einde ouderschapsverlof

a. Na afloop van het ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschaps-verlofperiode.
b. De afspraken met betrekking tot het ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Hoofdstuk 8 – Bijzondere beloningen

Artikel 8.1. Algemeen

a. Onder bijzondere beloningen in deze cao worden ook begrepen:
   i. Waarnemingstoeslag van een hogere functie;
   ii. Feestdagentoeslag door werknemers in een vijfploegendienst;
   iii. Herziening van salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie door bedrijfsomstandigheden en herclassificatie.

b. Indien en voor zover extra gewerkte uren volgens dit hoofdstuk worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris dat is verhoogd met de ATV-compensatietoeslag. Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.

c. De in dit hoofdstuk genoemde inconveniënten toeslagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de ATV-compensatietoeslag. Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij de beloning een vaste toeslag betreft of sprake is van de 2,8% aan sprongtoeslag bij een letterwisseling of de 2,8% toeslag voor het incidenteel invallen in ploegendienst.

d. Andere toeslagen dan in dit hoofdstuk zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d., worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit hoofdstuk aangemerkt.

Artikel 8.2. Uitbetaling bijzondere beloningen

a. Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt, kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald. Indien werknemers werkzaam in een vijfploegendienst extra gewerkte uren willen inhalen op een zaterdag resp. op een zon- of feestdag, zal per ingehaald uur bovendien 0,28% resp. 0,56% van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoeslag worden verrekend. Bij keuze voor uitbetaling vindt uitbetaling plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan. Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, maar geschiedt dit inhalen niet binnen 12 maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest hij het recht om het uur in te halen en wordt in de maand volgend op de termijn van 12 maanden het uur alsnog uitbetaald.

b. Uitbetaling van inconveniëntietoeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

Artikel 8.3. Overwerk

8.3.1. Algemeen

a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.

b. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in onder 8.1.b. vermelde beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk per maand naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Indien wordt voldaan aan artikel 8.6.c (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.

c. De toeslag voor overwerk bedraagt:
   - 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;

- 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
- 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.

d. In afwijking van het bepaalde onder c. bedraagt de toeslag voor een deeltijdwerker 0,14% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag, voor zover de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.

e. Dit geldt eveneens voor een werknemer in een vijfploegendienst die overwerkt in aansluiting op zijn normale werktijd.

Artikel 8.4. Overwerk roostervrije dagen door werknemers in een vijfploegendienst

a. Indien een werknemer in vijfploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten is er sprake van overwerk op roostervrije dagen.

b. Gemaakte overwerkuren naar boven op een heel kwartier per maand afgerond komen voor de onder 8.1. van deze bijlage vermelde beloning in aanmerking.

c. De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:
- 0,53% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag
- 0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen
- 1,06% per uur voor overwerk op zondagen
- 1,59% per uur voor overwerk op feestdagen

d. Indien wordt voldaan aan de eisen van een extra reis is dat artikel eveneens van toepassing.

Artikel 8.5. Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of hoger

a. Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of 9 wordt betaald voor zover het aantal overuren meer is dan 8 op jaarbasis (kalenderjaar).

Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger wordt niet beloond. In geval van langdurig, voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal, in tegenstelling tot het bepaalde in de eerste volzin van dit subliem, een beloningsregeling worden getroffen waarbij kan worden bepaald dat de extra vakantierechten van deze cao worden verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen.

Artikel 8.6. Extra reis

a. Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.

b. Deze toeslag bedraagt:
- 0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag;
- 1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen,
- 1,68% op alle roostervrije dagen voor werknemers in de vijfploegendienst.

c. Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

Artikel 8.7. Consignatie

8.7.1. Algemeen

a. Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

b. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor de werknemers die in 2024 56 jaar of ouder zijn. Met ingang van 2025 gaat het eind van de verplichting jaarlijks per 1 januari 1 jaar omhoog. De eindsituatie is dat de verplichting gekoppeld is aan de actuele AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar.

c. Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

8.7.2. Rooster

Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van de werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigneren.

8.7.3. Vergoeding

a. De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag per maand.

Dagen	Periode	Toeslag
Maandag t/m vrijdag	24 uur	0,70%
Zaterdag en zondag	24 uur	2,75%
Feestdagen	24 uur	3,30%

b. Het bepaalde in overwerk, extra reis en verschoven uren van dit hoofdstuk is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.

c. Als de werknemer wordt geconsigneerd op een verplichte vrije dag dan wordt dit behandeld als een opkomst op een roostervrije dag en dient de werknemer bij een extra opkomst overwerk en reiskosten vergoed te krijgen.

8.7.4. Afbouwregeling

Duur consignatierooster	100%	80%	60%	40%	20%	0%
6 maanden t/m 3 jaar werkzaam in consignatiedienst	1e maand	X	X	X	X	X
4 t/m 5 jaar werkzaam in consignatiedienst	1e maand	2e en 3e maand	4e en 5e maand	6e maand	7e maand	8e maand
6 jaar of langer werkzaam in consignatiedienst	1e maand	2e t/m 5e Maand	6e t/m 9e Maand	10e t/m 12e Maand	13e t/m 15e Maand	16e maand
Werknemer die conform artikel 8.7.1.b wegens leeftijd geen consignatieplicht meer heeft en die langer dan 5 jaar werkzaam is in consignatiedienst en op eigen verzoek eruit gaat.	1e maand	2e t/m 5e maand	6e t/m 9e maand	10e t/m 12e maand	13e t/m 15e maand	16e maand

Artikel 8.8. Verschoven tijd

8.8.1. Verschoven uren

Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking. Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren naar boven afgerond op hele kwartieren) en heeft de werknemer recht op een toeslag van:

- 0,84% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste zes uren van de dag;
- 0,28% per uur voor de overige uren.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 8.6. extra reis is dat lid eveneens van toepassing.

8.8.2. Verschuiving van dienst (letterwisseling)

Indien een werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet ten gevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest. Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een "sprongtoeslag" van 2,8%. Indien hij binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel extra reis is dat lid eveneens van toepassing.

Artikel 8.9. Dienstroostertoeslag

8.9.1. Dagdienst

a. Hun toeslag is gebaseerd op onderstaande beloning per dienst, rekenkundig afgerond op 0,25%.
   - per ochtenddienst maandag t/m vrijdag: 0,45%
   - per middagdienst maandag t/m donderdag: 0,55%
   - per middagdienst op vrijdag: 0,72%

- per nachtdienstmaandag t/m vrijdag: 1,45%
- per zaterdagdienst: 2,18%

b. Daarnaast bestaat er recht op een toeslag van:
- 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroostering van 10 uursdiensten;
- 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

c. Worden in het kader van toepassing van art. 4.2.4
- 3 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 84% van de toeslag;
- 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag

8.9.2. Vijfploegendienst

a. De dienstroostertoeslag bedraagt 28,5% voor het werken in een vijfploegendienst

b. Worden in het kader van toepassing van art. 4.2.4.
- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
- 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 85% van de toeslag;
- 6 nachtdiensten vervangen, dan resteert 82% van de toeslag;
- 7 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.

8.9.3. Uitbetaling

De dienstroostertoeslagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

8.9.4. Salarisschaal 10 of hoger

Voor de werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger is dit artikel niet van toepassing, tenzij het werken in ploegendienst uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

Artikel 8.10. Overplaatsing in een ander dienstrooster

a. <u>Algemeen</u>
Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen.

b. <u>Overplaatsing van een dagdienstwerknemer naar de vijfploegendienst</u>
Indien een dagdienstwerknemer wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegendienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Indien hij in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstwerknemer en zijn derhalve de artikelen overwerk, extra reis en verschoven uren op hem van toepassing.

c. <u>Overplaatsing van een vijfploegendienst naar de dagdienst</u>
Een werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster. Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de

productieactiviteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, gelden de bepalingen van de onderstaande tabel.

Situatie	Afbouwregeling
Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in de vijfploegendienst geplaatst is geweest.	Een werknemer ontvangt gedurende driekwart maand zijn vijfploegendiensttoeslag.
Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in de vijfploegendienst geplaatst is geweest.	Een werknemer ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag van de vijfploegendienst.
Een werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in de vijfploegendienst geplaatst is geweest.	- 1e en 2e maand: 100% toeslag - 3e en 4e maand: 80% toeslag - 5e en 6e maand: 60% toeslag - 7e maand: 40% toeslag - 8e maand: 20%
Een werknemer die langer dan vijf jaar onafgebroken in de vijfploegendienst geplaatst is geweest.	- 1e en 2e maand: 100% toeslag - 3e t/m 6e maand: 80% toeslag - 7e t/m 10e maand: 60% toeslag - 11e t/m 13e maand: 40% toeslag - 14e t/m 16e maand: 20% toeslag

d. <u>Tijdelijke overplaatsing van een ploegendienstwerknemer naar de dagdienst</u>

i Indien een ploegendienstwerknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar de dagdienst, blijft hij gedurende de tijdelijke overplaatsingsperiode ingedeeld in dezelfde salarisschaal met behoud van de ploegentoeslag (28,5%).

ii Tijdens de tijdelijke overplaatsingen is de ploegendienstwerknemer werkzaam in de dagdienst wat inhoudt dat hij gemiddeld 8,5 uur per dag, inclusief een half uur pauze, dient te werken. Gedurende de tijdelijke overplaatsingsperiode vervalt de ATV-compensatie van 3,5%, maar in plaats daarvan wordt het verschil in uren tussen de dagdienst en de vijfploegendienst als ATV-uren gecompenseerd.

iii Dit betekent dat elk uur die hij meer dan de arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week in de vijfploegendienst werkt, uitgekeerd zal worden. De waarde van deze uren bedraagt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen inclusief 28,5% ploegentoeslag).

Artikel 8.11. Incidenteel invallen in de vijfploegendienst

Een dagdienstwerknemer die incidenteel in de vijfploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in de artikelen overwerk, extra reis en verschoven uren.

Artikel 8.12. Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst)

Indien een werknemer volgens rooster feitelijk 45 uur heeft gewerkt ontvangt hij een toeslag van 0,14% van het maandsalaris per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.

Hoofdstuk 9 – Aanvullende beloningen

Artikel 9.1. Eindejaarsuitkering

a. De eindejaarsuitkering bedraagt 7,5%.
b. De eindejaarsuitkering wordt berekend over het door de werknemer in het kalenderjaar verdiende jaarinkomen.
c. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december.
d. Er wordt geen eindejaarsuitkering opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

Artikel 9.2. Special Recognition Award (SRA)

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt kan de werkgever hem daarvoor een extra incidentele beloning toekennen.

Hoofdstuk 10 – Pensioen

Artikel 10.1. Pensioen

10.1.1. Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. Per 1 januari 2021 heeft de werkgever deze ondergebracht bij BeFrank PPI middels een overeenkomst van 5 jaar. Indien wijzigingen en wet- en regelgeving of het achterblijven van prestaties van BeFrank bij de markt ertoe aanleiding geven, kan het contract tussentijds worden beëindigd.

Voor het einde van de overeenkomst tussen BeFrank en de werkgever (in het eerste kwartaal van 2025) zullen cao-partijen deze uitvoerder evalueren en opnieuw bezien wat voor de vervolgperiode de beste pensioenoplossing is voor de organisatie en haar werknemers op basis van de dan geldende pensioenwetgeving.

10.1.2. Kenmerken pensioenregeling

De pensioenregeling is een premieovereenkomst (DC-regeling) met de volgende kenmerken:

- De pensioenrekenleeftijd is 68 jaar;
- De franchise is gelijk aan de fiscaal minimale franchise, te weten EUR 14.544 (2021);
- De jaarlijkse inleg is een percentage van de pensioengrondslag en wordt bepaald op basis van onderstaande staffel:

Leeftijd	Inleg
15 – 19	14,2%
20 – 24	15,3%
25 – 29	16,9%
30 – 34	18,6%
35 – 39	20,6%
40 – 44	22,8%
45 – 49	25,2%
50 – 54	28,0%
55 – 59	31,2%
60 – 65	35,1%
65 – 68	38,8%

- De inleg geschiedt maandelijks o.b.v. het pensioengevend salaris in de betreffende maand. Praktisch was dit in 2021 nog niet mogelijk, daarom wordt eenmalig in 2022 een extra storting gedaan. De grootte van deze storting is zodanig vastgesteld, dat het gespaarde kapitaal daarna precies net zo hoog is als het zou zijn geweest indien de salarisbepaling per maand zou hebben plaatsgevonden, uitgaand van de standaard LifeCycle. Hiertoe is per medewerker een berekening uitgevoerd hoeveel er meer gestort zou zijn in iedere maand t.g.v. een salarisverhoging gedurende 2021 en hoeveel het rendement zou zijn geweest op die stortingen. Het totaalbedrag per medewerker wordt eenmalig gestort bij BeFrank.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid om tussentijds garanties aan te kopen;
- Naast deze inleg betaalt de werkgever de kosten voor administratie van de pensioenregeling en de premies voor de risicoverzekering;

- Het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum, bedraagt een levenslange uitkering ter grootte van 1,16% van de laatst geldende pensioengrondslag per dienstjaar (op risicobasis) voor alle dienstjaren vanaf 1 januari 2021 tot de pensioenrekenleeftijd zolang medewerker in dienst is bij Ketjen;
- Tussen 2001 en 2006 was het partnerpensioen bij het Akzo Nobel pensioenfonds op risicobasis verzekerd. Deze dekking verviel bij de overgang van Akzo Nobel naar Albemarle. Voor de werknemers die op 1-1-2006 in dienst waren en dit momenteel ook zijn, wordt een additioneel partnerpensioen verzekerd bij BeFrank ter dekking van deze dienstjaren. Dit bedrag is eenmalig vastgesteld en wordt niet aangepast;
- Het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum is geregeld in de staffel. De staffel voorziet in opbouw partnerpensioen, standaard 70% van in te kopen ouderdomspensioen;
- Het wezenpensioen bedraagt 20% van het partnerpensioen (risicobasis);
- Op de pensioendatum dient het gespaarde kapitaal te worden aangewend voor een levenslang ouderdomspensioen, standaard in combinatie met een partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen. Deelnemers hebben binnen de wettelijke kaders de mogelijkheid een andere hoogte van het partnerpensioen of geheel geen partnerpensioen te kiezen;
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op basis van het 6-klassensysteem: zoals gehanteerd door het UWV;

De premievrijstelling wordt geheel of gedeeltelijk verleend volgens onderstaande tabel. Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld door het UWV.

Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van:	0-35%	35%-45%	45%-55%	55%-65%	65%-80%	80%-100%
en een arbeidsongeschiktheidspercentage bij aanvang van uw deelname aan de pensioenregeling van:	bedraagt de vrijstelling:					
0-35%	0%	40%	50%	60%	72,5%	100%
35-45%	0%	0%	16,7%	33,3%	54,2%	100%
45-55%	0%	0%	0%	20%	45%	100%
55-65%	0%	0%	0%	0%	31,3%	100%
65-80%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
80-100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	van de verschuldigde premies.					

Onder arbeidsongeschiktheidspercentage bij aanvang wordt verstaan het maximale arbeidsongeschiktheidspercentage dat u als gevolg van arbeidsongeschiktheid heeft gehad in de periode direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de verzekering.

- Maximum pensioengevend jaarsalaris: € 112.189 (2021);
- Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de uitvoeringsovereenkomst en de reglementen zoals die door BeFrank zijn vastgelegd.

10.1.3. Pensioenopbouw

a. Het pensioengevend salaris is 13,932 (CAO), resp. 12,96 (SE) maal het maandsalaris inclusief vaste ploegentoeslag, vaste ATV compensatie en vaste persoonlijke toeslagen eventuele andere vaste toeslagen.

b. Werknemer zal naar verwachting een uitkering krijgen van de overheid volgens de AOW: de AOW-uitkering. Bij de berekening van het bedrag waarover

pensioen wordt opgebouwd, wordt hiermee rekening gehouden. Dit deel heet de 'franchise'. De franchise is 10/7,5 van de AOW-uitkering van een gehuwde met een partner die de AOW-leeftijd heeft bereikt, inclusief vakantietoeslag. Cao-partijen spreken af dat de hoogte van de franchise gelijk is aan het jaarlijkse gestelde fiscale minimum.

c. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris minus de franchise. BeFrank stelt de pensioengrondslag maandelijks vast.

d. De werkgever zal werknemers met een bruto jaarsalaris boven het fiscale maximum (€ 112.189 en hoger gebaseerd op een fulltime dienstverband in 2021) een bijdrage in de premie voor een netto spaarfaciliteit aanbieden. De bijdrage wordt voor de betreffende werknemer berekend over het deel van het inkomen boven de € 112.189 (2021) per 1 januari en is gebaseerd op de volgende leeftijdsafhankelijke (4%) staffel, staffel 3, zoals beschreven in het staffelbesluit van 17 december 2014.

indien de leeftijd van de deelnemer per 1 januari in volle jaren		bedraagt de door de werkgever beschikbaar te stellen premie over het
tenminste gelijk is aan	maar minder is dan	Pensioengevend salaris boven de € 112.189 (in 2021)
15	20	4,6%
20	25	5,3%
25	30	6,4%
30	35	7,7%
35	40	9,3%
40	45	11,3%
45	50	13,6%
50	55	16,5%
55	60	20,0%
60	65	24,3%
66	68	28,0%

e. De bijdrage wordt maandelijks bij het salaris uitbetaald. Deze bijdrage zal ook worden toegekend aan nieuw instromende werknemers met een bruto jaarsalaris van € 112.189 (zowel van binnen als buiten de werkgever).

f. De werkgever zal een collectieve netto spaarfaciliteit aanbieden aan de betreffende werknemers. Het staat deze werknemers vrij om zelf een keuze te maken om mee te doen aan deze collectieve regeling. De werknemers mogen deze compensatie ook aanwenden voor een ander (3e pijler) product, extra aflossing van hypotheek of andere bestedingen.

10.1.4. Werknemers- en werkgeversbijdrage in de premie

a. De werknemer is geen bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd.

b. De werknemer kan ervoor kiezen om de voormalige deelnemersbijdrage van 6% van de pensioengrondslag als volgt aan te wenden:
   a. voor bijsparen in de collectieve pensioenregeling bij BeFrank voor zover dit fiscaal mogelijk is;
   b. voor netto sparen wordt een spaarfaciliteit bij Nationale-Nederlanden door werkgever gefaciliteerd;
   c. ter vrije besteding.

c. De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van het ANW-hiaatpensioen is per 1 januari 2006 gesteld op € 6,80 per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage (ANW = Algemene nabestaandenwet).

d. De bijdragen van artikel 10.1.4.b en 10.1.4.c worden ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling voor zover van toepassing.

e. De werkgever betaalt aan BeFrank de totale pensioenpremie, inclusief kosten plus de eventuele extra inleg van medewerker. De extra inleg wordt door werkgever ingehouden op salaris van de medewerker.

10.1.5. Aanvullende risico-pensioenvoorzieningen

Naast de pensioenen, die zijn ondergebracht bij BeFrank, heeft de onderneming voor haar personeel vier aanvullende dekkingen afgesloten bij een verzekeringsmaatschappij. De aanvullende dekkingen betreffen:

- een ANW-hiaatpensioen;
- een aanvullend partnerpensioen op risicobasis (ter dekking van het gemis aan partnerpensioen tussen 2001 en 2006);
- een WGA-gatverzekering (een arbeidsongeschiktheidsdekking voor het salarisdeel tot het maximumdagloon) en
- een WIA-excedentverzekering (een arbeidsongeschiktheidsdekking voor het salarisdeel boven 261 maal het maximumdagloon). De basis voor de WIA-excedentverzekering is het pensioengevend salaris (WIA is Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen en een WGA-uitkering is onderdeel van de WIA en staat voor 'Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten-uitkering').

10.1.6. Vervroegde pensionering / deeltijd pensionering

a. Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft het recht om voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik te maken van vervroegde pensionering en/of deeltijd pensionering.

Binnen 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd is dit mogelijk zonder fiscale restrictie. Langer dan 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd is er voor de werknemer geen fiscaal risico als de werknemer een intentieverklaring afgeeft. Hierin verklaart de werknemer dat hij zijn arbeidzame leven beëindigt in ten minste dezelfde mate als waarin hij vervroegd met pensioen gaat en dat hij niet van plan is om inkomen te genereren.

De werknemer kan van dit recht slechts eenmaal gebruik maken onder de volgende voorwaarden:

a. Het verzoek tot vervroegde en/of deeltijd pensionering moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,
    i. 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige pensionering;
    ii. 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij deeltijd pensionering.

b. Bij volledige pensionering wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.
c. Bij deeltijdpensionering wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijdovereenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.
d. Deeltijd pensionering geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:
    i. de resterende arbeidsduur ten minste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;

ii. de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;
iii. de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;
iv. de werkgever en de werknemer ernaar streven om middels afspraken de gehele periode tot de AOW-gerechtigde leeftijd te overzien

b. Bovenstaande leden zullen in overleg met BeFrank, als pensioenuitvoerder, mogelijk moeten worden aangepast. Daarbij zal zo dicht mogelijk worden aangesloten bij hetgeen in deze leden is opgenomen.

10.1.7. Pensioencommissie

a. Cao-partijen hebben een pensioencommissie geïnstalleerd die cao-partijen tijdens het periodiek overleg ieder halfjaar zal adviseren over allerhande pensioenaangelegenheden.
b. De taken van deze commissie zijn vastgelegd in het Reglement Pensioencommissie d.d. 1 april 2021 en is in werking getreden op 1 januari 2021.
De Pensioencommissie ziet toe op de premievrije pensioenaanspraken bij SPA bij Nationale-Nederlanden en PGB.
c. Alle wijzigingen worden ter instemming voorgelegd aan de sociale partners.

10.1.8. Pensioenwerkgroep

a. Cao-partijen hebben een pensioenwerkgroep geïnstalleerd die cao-partijen tijdens het periodiek overleg zo nodig zal adviseren over allerhande pensioenaangelegenheden.
b. De taken van deze werkgroep zijn vastgelegd in de memo d.d. 1 februari 2021 (bijlage IIIV: activiteiten pensioenwerkgroep en pensioencommissie Ketjen).
De Pensioenwerkgroep ziet toe op de pensioenregeling bij BeFrank en adviseert werkgever rondom wijzigingen als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving.
c. Alle wijzigingen worden ter instemming voorgelegd aan de sociale partners.

10.1.9. Overgangsregelingen

Voor werknemers die reeds op 31 december 2000 in dienst waren, zijn in verband met de per 1 januari 2001 gewijzigde pensioenregeling de hierna genoemde overgangsregeling getroffen, die als bijlage in de cao is opgenomen:
Overgangsregeling VUT-compensatie en voorzetting pensioenopbouw geboortejaren 1950 tot en met 1965. (Bijlage V).
Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen. (Bijlage VI).

10.1.10 Overeenkomst

Partijen komen overeen dat indien er sprake is van:

- contractwijziging met BeFrank, of
- een sterk veranderde fiscale beoordeling, of
- relevante wetswijzigingen, zoals wijzigingen voortvloeiend uit (de implementatie van) het Pensioenakkoord (2019),

het totale pensioenreglement ter beoordeling wordt voorgelegd aan sociale partners en partijen ernaar streven om eventueel vereiste wijzigingen hierin overeen te komen. Daarbij is steeds het uitgangspunt dat door partijen gestreefd wordt naar

pensioenresultaten die zoveel mogelijk in lijn zijn met de laatstelijk bestaande pensioenregeling.

10.1.11. Financiële scan

Financiële Scan algemeen - ACC biedt aan alle medewerkers werkzaam op een vast contract een financiële scan aan waarvan eens in de tien jaar gebruikt van kan worden gemaakt. Aanmelden loopt via HR. Per jaar kunnen er 40 gesprekken worden ingepland. Er zijn 4 aanmeldperioden en per kwartaal 10 plekken. Indien interesse dan aanmelden bij HR op de eerste werkdag van het nieuwe kwartaal.

Scan voor pensioen - Medewerkers die plannen om met pensioen te gaan, kunnen in de periode van 6 tot 9 maanden voorafgaand aan hun pensioen of binnen deze periode van de RVU-regeling gebruik zullen maken, kunnen een uitgebreid financieel planningsgesprek aanvragen. Aanmelden loopt via HR.

Hoofdstuk 11 – Overige arbeidsvoorwaarden

Artikel 11.1. Scholing en vorming jeugdige werknemers

11.1.1. Partiële leerplicht

Voor een partieel leerplichtige werknemer gelden de volgende bijzondere bepalingen:

i De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve dagen of diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.

ii Een partieel leerplichtige werknemer wordt op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met de werknemers die niet de volledige werktijd, welke in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.

11.1.2. Vorming

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Een deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

11.1.3. Vakopleiding

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van de beroepsbegeleidende leerweg, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

11.1.4. Avondonderwijs

Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

11.1.5. Intrekken faciliteiten

Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Artikel 11.2. Beloning van inleenkrachten

a. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor de werknemers van de onderhavige cao, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van leeftijd, inschaling, individuele en collectieve herziening. De salarissen volgens

de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week.

b. Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige cao aangegeven percentage.
c. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige cao.
d. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor de werknemers op wie de onderhavige cao van toepassing is.
e. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op onderhavige cao gebaseerde beloning.

Artikel 11.3. Vakbondswerk in de bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn of zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling, binnen de grenzen van de overeenkomsten, die tussen de werkgever enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn of zullen worden gemaakt.

De kaderleden zullen per jaar in totaal 2 uur per lid aan vakbondsactiviteiten onder arbeidstijd mogen besteden. De vakbonden geven jaarlijks het aantal leden met peildatum van 1 januari aan Ketjen door. De secretarissen van beide kadergroepen zullen per kwartaal een tijdsoverzicht aan HR verstrekken.

Bijlage I Salarisschalen

Verhoging salarisschalen per 1 februari 2025
Met ingang van 1 februari 2025 worden de salarisschalen en de individuele salarissen van 1 april 2024 structureel met 2,5% verhoogd, zoals vastgelegd in artikel 5.2.7. Hieronder staan de salarisschalen van 1 februari 2025. Alle bedragen zijn in euro's.

Salarisschaal - Nederland	Salarisschaal - wereldwijd	Maandsalaris Midpoint	Jaarsalaris Midpoint
1	8	3512	48929,18
2	9	3686	51353,35
3	10	3873	53958,64
4	11	4153	57859,60
5	12	4504	62749,73
6	13	4942	68851,94
7	14	5419	75497,51
8	15	6094	84901,61
9	16	6863	95615,32
10	17	7896	110007,07
11	18	9081	126516,49
12	19	10454	145645,13
13	20	12033	167643,76

Verhoging salarisschalen per 1 april 2026
Met ingang van 1 april 2026 worden de salarisschalen en de individuele salarissen van 1 februari 2025 structureel met 4,0% verhoogd, zoals vastgelegd in artikel 5.2.7. Hieronder staan de salarisschalen van 1 april 2026. Alle bedragen zijn in euro's.

Salarisschaal - Nederland	Salarisschaal - wereldwijd	Maandsalaris Midpoint	Jaarsalaris Midpoint
1	8	3653	50893,60
2	9	3834	53415,29
3	10	4028	56118,10
4	11	4320	60186,24
5	12	4685	65271,42
6	13	5140	71610,48
7	14	5636	78520,75
8	15	6338	88301,02
9	16	7138	99446,62
10	17	8212	114409,58
11	18	9445	131587,74
12	19	10873	151482,64
13	20	12515	174358,98

Bijlage II Protocol verlengde dagdienstrooster in hogedruk-laboratorium en Quality Control

1. In het hogedruklaboratorium wordt gewerkt met een dienstrooster van 7 dagdiensten per week met een bezetting van 4 werknemers, waarbij gemiddeld 5 diensten per week worden gewerkt.

2. Het rooster omvat in principe:

	ma	**di**	**wo**	**do**	**vr**	**za**	**zo**
1	d	d	d	-	d	d	d
2	d	-	d	d	d	-	-
3*	d	d	d	d	d	-	-
4	d	d	d	d	d	-	-

*(geconsigneerd op za en zo)

3. Het volgens rooster werken op een feestdag, vallend op zaterdag of zondag, wordt volgens de cao beloond met:
   a. 0,28% per uur op zaterdag;
   b. 0,56% per uur op zondag.

   Indien volgens het bovenstaande rooster op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag gewerkt moet worden, zijn zij die het voorafgaande en/of komende weekeinde gewerkt hebben of moeten werken hiervan vrijgesteld (resp. de nrs 1 en 2). Het werk wordt dan verricht door de volgende werknemer in het rooster (hier dus de nr. 3). De gewerkte uren worden in dit geval beloond als overwerk, waarbij zoveel mogelijk vooraf vrije tijd compensatie wordt verleend.

4. Indien door omstandigheden roosterwisseling moet plaatsvinden, zal getracht worden (vooraf) vrije tijd compensatie te geven voor de eventueel te maken overuren.

5. De overgang van het vijfploegendienstrooster naar het verlengde dagdienstrooster zal als volgt geschieden:
   - van vijfploegendienstrooster naar verlengde dagdienstrooster, steeds inclusief het werken op alle dagen van de week.

6. De afbouw van de vijfploegendienstroostertoeslag zal in principe op het overgangsmoment naar het verlengde dagdienstrooster in werking treden (zie de cao). (Voor het reservepersoneel wordt het jaar 1985 genomen voor de berekening van de gemiddelde toeslag).

7. Op deze overgangsmomenten zal berekend worden of de gemiddelde arbeidsduur, welke bij de dienstroosters hoort, is behaald.

8. Indien roostermatig gebruik gemaakt wordt van een consignatieregeling is de bepaling uit de cao van toepassing (consignatie) (2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen; 3,30% per periode van 24 uur op feestdagen).

9. De opname van ATV-dagen zal geschieden volgens de locatie-roosterafspraken.
   De opname van ATV-dagen op zaterdag of zondag zal niet worden toegestaan.

10. Betalingsregeling:

    Betaling van de toeslagen. Hierbij is afgesproken dat de maandelijkse toeslag 9% zal bedragen van het 100% maandsalaris indien de medewerker eens in de vierweken op de zaterdag en zondag werkt. Indien de medewerker vaker of minder vaak op de zaterdag en zondag werkt, dan wordt het geprorateerd. Deze 9% is een gemiddelde van:

    a. de toeslag verbonden aan het verlengde dagdienstrooster en
    b. de toeslag voor de consignatieregeling voor de zaterdagen, de zondagen en de eventuele feestdagen.

    Deze samengevoegde toeslag zal als een vaste toeslag per maand worden betaald.

Bijlage III Ziekteverzuim

Overwegende dat

- de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel de werkgever als aan de werknemer,

- het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de cao betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de cao het volgende vast te leggen:

Gezondheid- en ziekteverzuimbeleid
Met instemming van de ondernemingsraad is door de werkgever een gezondheid- en ziekteverzuimbeleid opgesteld. Doel van dit beleid is om binnen de wettelijke kaders een goed en volledig gezondheidsbeleid bij de werkgever toe te passen. Voorkomen en beperken van uitval als gevolg van ziekte staan centraal.

Overleg
Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de Ondernemingsraad. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan cao-partijen.

Bijlage IV Overleg met Vakverenigingen

De werkgever, alsmede de tot haar behorende concernonderdelen, enerzijds,

- onderkennende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,

- overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1. Periodiek overleg

Tussen de werkgever en de vakverenigingen zal periodiek overleg plaatsvinden m.b.t. specifieke onderwerpen. Welke onderwerpen voor overleg in aanmerking komen worden door de sociale partners vastgesteld.

2. Reorganisatie

2.1 Indien de leiding van een concernonderdeel voornemens heeft waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.

2.2 Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop.

2.3 Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 2.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekortschieten in medewerking.

3. Ingeleende arbeidskrachten

3.1 Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

3.2 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij de werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.
In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

3.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

3.4 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

Bijlage V Overgangsregeling VUT-compensatie en voortzetting pensioenopbouw geboortejaren 1950 tot en met 1965

1. Doel

De overgangsregeling voorzetting pensioenopbouw en VUT-compensatie is in 2001 getroffen in verband met de afschaffing van de vutregeling. Voor die werknemers die door de overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de prepensioenperiode (62 tot 65 jaar).

De overgangsregeling VUT-compensatie is getroffen in verband met de afschaffing van de vutregeling. Het doel van deze regeling is voor een bepaalde groep werknemers een inkomensperspectief te bieden voor de periode van 62 tot 65 jaar.
Aanpassing van beide regelingen is noodzakelijk in verband met de eisen van de Wet VPL met ingang van 1 januari 2006.

2. Rechthebbenden (deelnemer 2000)

Werknemers die:

- geboren zijn op of na 1 januari 1950 en vóór 1 januari 1966;
- vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn geweest;
- ten minste de tien jaren voor hun 60ste verjaardag ononderbroken in dienst zijn geweest;
- onderworpen zijn aan Nederlandse loonheffing.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

Rechthebbenden verkrijgen tussen het 52ste en 62ste levensjaar een storting in de levensloop volgens tabel 5.4 onder andere ter vervanging van de werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren.

4. Werkgeversaanvulling VUT-compensatie

4.1 Rechthebbende verkrijgen tussen het 52ste en 62ste levensjaar een storting in de levensloop volgens tabel 5.4 onder andere ter vervanging van de werkgeversaanvulling VUT-compensatie.

4.2 Indien een werknemer niet is onderworpen aan Nederlandse loonheffing wordt, indien daartoe aanleiding is, in plaats van de onder 4.1 genoemde storting, een passende vervangende aanspraak overeengekomen.

5. Werkgeversstorting levensloop

5.1 Beide werkgeversaanvullingen (3.1. en 4.1) zijn actuarieel herrekend naar een contante kapitaalwaarde en vervolgens vertaald naar stortingen in de levensloop waarbij rekening gehouden is met een rente winst van 4% op deze stortingen. Per geboortejaar leidt dit tot onderstaande stortingen (zie tabel 5.4) per geboortejaar. Deze stortingen gelden als supplement op reeds opgebouwde pre-pensioen én additionele ouderdomspensioen actuarieel teruggebracht naar leeftijd 62 jaar.

5.2 In het bedrijf van de werkgever bestaat een levensloopreglement.

5.3 De werkgever hanteert voor het bepalen van de hoogte en duur van de werkgeversbijdrage onderstaande bepalingen en geboortejarentabel:

a. deelnemers 2000 geboren tussen 1950 en 1965:
de werkgeversstortingen zullen maandelijks geschieden gedurende tien (10) jaar. De stortingen zullen aanvangen in januari van het jaar dat de deelnemer zijn 52ste

verjaardag viert en stoppen na de storting van december in het jaar dat de deelnemer 61 jaar wordt met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V.

b. deelnemers 2000 geboren in 1955:
de werkgeversstorting op de individuele levensloopprekening zullen met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V. voor maximaal 12% plaatsvinden. Het resterende deel van het toegezegde stortingspercentage zal worden uitgekeerd als (bruto) vergoeding (en telt niet mee als pensioeninkomen).

c. Deelnemers 2000 geboren in 1950 tot en met 1954:
de werkgeversstortingen zullen aanvangen per januari 2006 en doorlopen tot en met juni van het jaar waarin de betreffende deelnemer 2000 62 jaar wordt. Deelnemers 2000 behorende tot deze groep geboren voor 1 juli zullen in het jaar dat ze 62 jaar worden de restante stortingen van dit jaar ontvangen bij de laatste salarisbetaling als actieve werknemer met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V. Indien een werknemer vallend onder de omschrijving deelnemer 2000 niet wenst mee te doen aan de levensloopregeling en/of het fiscaal niet meer mogelijk is om werkgeversstortingen in de levensloopregeling te storten, dan zullen deze stortingen worden uitgekeerd als (bruto) vergoeding (en telt niet mee als pensioeninkomen).

d. Indien de werkgeversstortingen zijn aangevangen voor deelnemer 2000 en deze deelnemer neemt verlof op direct voor de pensioendatum gebruikmakend van het opgebouwde saldo zoals beschreven in artikel 6 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V., dan zullen de “gemiste” stortingen gedurende deze (levensloop) verlofperiode gelijkmatig verdeeld worden over de resterende periode met in achtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V..

5.4 Tabel levensloopstortingen door de werkgever voor deelnemer 2000

Geboortejaar	Storting per jaar als % van het basissalaris
1950	30,6
1951	24,5
1952	20,9
1953	15,3
1954	14
1955	13,4
1956	11,9
1957	11,3
1958	10,7
1959	10,1
1960	9,5
1961	8
1962	7,4
1963	6,8
1964	6,2
1965	5,7

Bijlage VI Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling die voorziet in versnelde opbouw van ploegenpensioen in een korte periode (40- tot 60-jarige leeftijd) vervangen door een nieuwe pensioenregeling waarin de werknemers reeds vanaf aanvang dienstverband, ongeacht de leeftijd, tot aan de Pensioenrichtleeftijd over de vaste ploegendiensttoeslag pensioen opbouwen op dezelfde wijze als over het salaris. In verband hiermee is een overgangsregeling getroffen die de werknemers een uitzichtgarantie biedt op ploegenpensioen rekening houdend met hetgeen op basis van de oude pensioenregeling kon worden opgebouwd.

2. Begrip vaste ploegendiensttoeslag

Voor toepassing van deze regeling is de definitie van vaste ploegendiensttoeslag zoals gegeven in het hoofdstuk pensioenopbouwfactoren van het pensioenreglement 2001 bepalend.

3. Rechthebbenden

De werknemers die op 31 december 2000 in ploegendienst werkzaam zijn en vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de eerste van de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.

4. Uitzichtgarantie ploegenpensioen

4.1 Rechthebbenden verkrijgen op de pensioenrichtleeftijd uitzicht op een werkgeversaanvulling ingaande op de eerste van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

4.2 De hoogte van de uitzichtgarantie op ploegenpensioen wordt bepaald door de gemiddelde vaste ploegendiensttoeslagen (op basis van de definitie in het pensioenreglement 2000) over de periode gelegen tussen de datum van aanvang van de ploegendienst, maar niet eerder dan vanaf de 1e januari volgend op de 40e verjaardag en de 1e januari volgend op de 60e verjaardag te vermenigvuldigen met het betreffende garantiepercentage uit onderstaande tabel. Bij de berekening van de gemiddelde toeslag wordt rekening gehouden met de indexering op basis van artikel 14 van het tot en met 31.12.2000 geldende pensioenreglement.

a. De werkgeversaanvulling bedraagt maximaal de berekende uitzichtgarantie minus het conform de nieuwe pensioenregeling opgebouwde pensioen over de vaste ploegen-diensttoeslag en minus het maximum van de uitkomsten van artikel 10.2.6. en 10.2.7. sub 2 van het pensioenreglement.

Tabel

_Leeftijd op 31.12.2000	Garantiepercentage
60 en ouder	volledige 20 jr. opbouw, geen garantie nodig
59	82,5
58	83,25
57	83,75
56	84,5
55	85
54	85,75
53	86,25
52	87
40 t/m 51	88
39	86
38	84
37	82
36	80
35	79
34	78
33	77
32	76
31	75
30	74

4.3 Voor rechthebbenden die eerst na het bereiken van de 40-jarige leeftijd in ploegendienst zijn gaan werken wordt het garantiepercentage gecorrigeerd. Voor elk vol jaar dat later met het in ploegendienst werken wordt aangevangen wordt het garantiepercentage met 1/20 gekort. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.

4.4 Het bepaalde in het vorige lid wordt overeenkomstig toegepast ingeval rechthebbenden vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd het werken in ploegendienst hebben beëindigd.

BIJLAGE VII: Protocol cao 2024-2026

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Ploegbezetting

Door de introductie van de DI-rooster regeling, de toename van geboorte- en ouderschapsverlof en deeltijdwerken, is er minder flexibiliteit voor individuele verlofaanvragen. Ketjen heeft een werkgroep opgericht om de verschillende mogelijkheden voor het aanpassen van het ploegendienstrooster te onderzoeken, zodat we de beste optie kunnen kiezen. Hier nam de OR in deel. Het doel is om de knelpunten op te lossen voor een betere bezetting en meer mogelijkheden om vrij te nemen. De werkgroep heeft een advies gegeven aan de stuurgroep, waarin de OR ook vertegenwoordigd is. De stuurgroep heeft besloten om verdere consultatie met de ploegendienstmedewerkers te houden in de vorm van een enquête en afhankelijk van de uitkomsten hiervan de werkgroep de haalbaarheid en implementatie van een eventuele proef in 2026 te laten onderzoeken. Zodra dit proces met de OR is afgerond, gaan de sociale partners het gesprek aan voor aspecten waar de implementatie van een nieuw ploegenrooster de cao raakt.

Onduidelijkheden cao-tekst

Artikel 6.2 van de cao over vakantietoeslag was niet volledig. Het artikel is in de vorige cao aangepast (de ontbrekende verlofcompensatie was toegevoegd), zodat de berekening in de praktijk en de cao-tekst overeenstemmen. Er zijn andere onduidelijkheden en correcties nodig in de cao-tekst. Cao-partijen spreken af dat er een werkgroep wordt opgericht om de andere onduidelijkheden en inconsequenties op te lossen. Deze werkgroep zal vanaf juli 2025 van start gaan.

RVU artikel 2 van bijlage IX: Regeling Duurzame Inzetbaarheid

De huidige Regeling Vroegtijdig Uittreding (RVU) loopt af op 31-12-2025.
De verlenging van de Regeling Vroegtijdig Uittreding wordt door de overheid uitgewerkt in de wet. Besproken is dat de sociale partners de RVU in 2025 verder zullen bespreken.

Participatiewet:

In lijn met het Sociaal Akkoord en de Participatiewet zal de werkgever zich inzetten om werkplekken voor Wajongers en voor andere doelgroepen uit de Participatiewet te realiseren.

Overige:

Werkgeversbijdrageregeling:

De zogenoemde AWVN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

WGA premie:

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie te verhalen.

Vakbondscontributie:

De werkgever is bereid gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

BIJLAGE VIII: Activiteiten pensioenwerkgroep en pensioencommissie Ketjen

Aon
Empower Results®

Aan : Pensioenstuurgroep Albemarle

Van : [redacted]

Datum : 1 februari 2021

Betreft : Activiteiten pensioenwerkgroep en pensioencommissie Albemarle

---

Pensioenwerkgroep
Na de implementatie van de pensioenregeling bij BeFrank zal de pensioenwerkgroep zich bezighouden met de belangrijkste taken rondom de pensioenregeling bij BeFrank en het monitoren van de uitvoering daarvan.

De werkzaamheden van de pensioenwerkgroep omvatten onder meer het volgende:

- Bijhouden ontwikkelingen van wet- en regelgeving
- Monitoren performance
  - BeFrankOverleg over beleggingsperformance op kwartaalbasis
  - Doornemen beleggingsrapport dat ten minste een week voor de meeting wordt ontvangen
  - Doornemen jaarlijkse analyse Aon 'Inzicht beleggingsresultaten t.o.v. de benchmark' leveren.
- Monitoren servicelevel BeFrank
  - Tevredenheid contactpersonen werkgever
  - Tevredenheid medewerkers met vragen
  - Reactiesnelheid
- Jaarlijk gesprek over kwaliteit van dienstverlening met BeFrank
- Inzicht in betrokkenheid van de medewerkers (inlogaantallen, keuzes gemaakt, etc.)
- Adviseren van werkgever rondom communicatie aan deelnemers
- Adviseren van werkgever rondom wijzigingen als gevolg van wijziging van wet- en regelgeving.

Aon zal wat betreft de beheerwerkzaamheden de pensioenwerkgroep ondersteunen bij haar taken.

Pensioencommissie
De pensioencommissie houdt zich bezig met de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die bij Nationale-Nederlanden (NN) en Pensioenfonds PGB (PGB) zijn ondergebracht. De werkzaamheden van de pensioencommissie zijn omschreven in het 'Reglement Pensioencommissie Albemarle' document en omvatten onder meer:

- Werkzaamheden i.v.m. advisering rondom toeslagverlening NN-pensioenen
- Jaarlijks gesprek met NN over het depot (2020) en het indexatiefonds

De pensioencommissie is bezig om het 'Reglement Pensioencommissie Albemarle' dat in werking getreden is op 1 januari 2016 te actualiseren. De verwachting is dat de pensioencommissie daarvoor voor Q2 een voorstel doet aan de sociale partners.

BIJLAGE IX: Regeling Duurzame Inzetbaarheid

1. Verlofdagenregeling

ACC voert een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Onderdeel daarvan vormt de verlofdagenregeling.

1.1 Doelstellingen

De verlofdagenregeling is bedoeld om medewerkers de mogelijkheid te geven om bovenwettelijke DI-verlofuren te kopen in het kader van duurzame inzetbaarheid. De regeling beoogt meer specifiek het volgende te bewerkstelligen:

- Het bieden van een goede werk/privé balans aan de werknemer, waarbij werkplezier en levensgeluk vooropstaan en met elkaar in balans zijn;
- Het voorkomen van uitval van werknemers door ziekte/arbeidsongeschiktheid of andere levensgebeurtenissen;
- Het behouden en laten groeien van talent binnen de organisatie.

1.2 Cao

Tijdens de looptijd van de afgelopen cao (1 april 2021 – 30 september 2022) heeft ACC deze verlofdagenregeling ingevoerd, op basis waarvan medewerkers tijdens hun dienstverband met ACC maximaal tien (10) verlofdagen extra kunnen kopen tegen een gereduceerd tarief.

Deze verlofdagenregeling wordt nu, in gewijzigde vorm, in de huidige cao opgenomen in Bijlage IX, als onderdeel van de Regeling Duurzame Inzetbaarheid.

Werknemers kunnen op basis van deze verlofdagenregeling maximaal 80 bovenwettelijke DI-verlofuren (maximaal 10 bovenwettelijke DI-verlofdagen) kopen per jaar.

Voor deeltijd werknemers is het maximaal aantal te kopen bovenwettelijke DI-verlofuren naar rato.

1.3 Procedure

Het kopen van bovenwettelijke DI-verlofuren verloopt via een formulier.

1.4 Prijs van een aangekocht bovenwettelijk DI-verlofuur

De prijs van een aangekocht bovenwettelijk DI-verlofuur onder deze verlofdagenregeling is 50% van 1,08 x (0,63% van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

1.5 Registratie, geldigheid en verrekening van bovenwettelijke DI-verlofuren

1.5.1. De werknemer moet een ATV-uren saldo van nul uur hebben om DI-verlofuren te kunnen kopen. Werknemers die ATV-uren hebben verkocht in het kalenderjaar waarin ze DI-verlofuren willen kopen, komen ook niet in aanmerking voor deze regeling.

1.5.2. DI-verlof moet worden opgenomen in het kalenderjaar waarin het gekocht is. De aangekochte bovenwettelijke DI-verlofuren worden aan het verlofsaldo toegevoegd op de 1ste van de maand waarin ze zijn aangekocht (“Registratiedatum”). Verrekening van deze aangekochte uren met het salaris van de werknemer vindt plaats per de eerste salarisverwerking van de maand volgend op de maand waarin de aanvraag is goedgekeurd door de manager.

1.5.3. Een eventueel saldo van aangekochte bovenwettelijke DI-verlofuren op basis van deze regeling komt aan het eind van het kalenderjaar, dan wel bij het einde van het dienstverband, te vervallen. Vervallen uren worden in januari uitbetaald tegen de uurprijs van aankoop.

1.5.4. De aangekochte bovenwettelijke DI-verlofuren kunnen niet worden verkocht, ook niet bij het einde van het dienstverband.

2.0. DI- Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Binnen de kaders van de wettelijke RVU-regeling biedt ACC haar werknemers geboren tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 een regeling aan (de 'RVU-Regeling"). De RVU-Regeling is een eigen regeling bij ACC. 36 maanden voordat de AOW-leeftijd wordt bereikt kan een werknemer op vrijwillige basis het dienstverband beëindigen, waarbij ACC het wettelijke uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW-norm) maandelijks uitbetaalt. Voorafgaand aan het besluit om deel te nemen aan de RVU-regeling kan werknemer zich laten adviseren om goed op de hoogte te zijn van de aard, omvang en gevolgen van de gemaakte afspraken. ACC zal de kosten van het persoonlijk financieel advies voor haar rekening nemen. ACC checkt voorafgaand aan de deelname aan de RVU-Regeling of is voldaan aan de op dat moment geldende voorwaarden. Zie onderstaande tabel voor de inhoud van de RVU-Regeling:

2.1. Looptijd	Looptijd van de regeling is van 1 april 2021 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling.
2.2.Doelgroep	Alle werknemers van ACC, die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen, en met wie uiterlijk 31 december 2025 de deelname aan de RVU-Regeling is overeengekomen en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO), met inachtneming van de voorwaarden voor aanmelding zoals hieronder omschreven.
2.3.Dienstjaren	Een werknemer kan meedoen aan de RVU-Regeling als hij/zij op de uitdiensttredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Ketjen.
2.4.Startmoment	Het startmoment van de RVU-regeling gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer.
2.5.Aanmelden	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich minimaal 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 30 juni 2025 kan een werknemer zich niet meer aanmelden.
2.6.Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt	Een werknemer die tot de doelgroep behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA-uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen voor de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
2.7.Vaststellingsovereenkomst (VSO)	De deelname wordt vastgelegd in een VSO.
2.8.Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW-norm) voor het jaar 2022 is € 1.874 bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd. De bestaande en toekomstige bruto uitkeringen worden jaarlijks geïndexeerd conform het genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964. De uitkering bedraagt nooit meer dan het van heffing vrijgestelde bedrag in de zin van voornoemd artikel. Op de jaarlijkse uitkeringen vindt geen na-indexatie plaats. Het bedrag voor het jaar 2023 is vastgesteld op bruto € 2.037 per maand (bruto € 24.444,00 per jaar).
2.9.Uitbetaling	De werknemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de

	RVU-Regeling ter hoogte van het hiervoor genoemde wettelijke uitkeringsbedrag (ingeval van een maandelijkse uitkering) of het wettelijke uitkeringsbedrag vermenigvuldigd met 12 maanden (bij jaarlijkse uitkering). Als de totale duur niet gelijk is aan 12, 24 of 36 maanden en er gekozen is voor jaarlijkse uitkeringen, dan wordt de laatste jaarlijkse uitkering overeenkomstig het aantal resterende maanden aangepast. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. Als de werknemer tijdens de RVU-periode naar het buitenland verhuist dan ontvangt de werknemer de resterende RVU-uitkeringen als een bedrag ineens.
2.10. Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband. Als een werknemer deelneemt aan de DI-regeling en aansluitend deelneemt aan de RVU, is het parttime percentage dat gekoppeld is aan de omvang van het aantal contractuele uren bepalend. Vanaf 1 april 2024 wordt de omvang van de uitkering als volgt bepaald. De deelnemer aan de RVU heeft recht op een uitkering naar rato van het gemiddelde aantal contracturen (de arbeidsduur in het DI-rooster indien van toepassing) ten opzichte van de voor hem/haar geldende fulltime-norm in de cao in de periode van zestig maanden (vijf jaar) voor het moment van deelname.
2.11. Aantal maanden deelname	De werknemer bepaalt zelf hoeveel volle maanden hij/zij wil deelnemen.
2.12. Overlijden	Bij een werknemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering. Bij een jaarlijkse uitkering of uitkering ineens én bij overlijden hebben de nabestaanden geen recht op een uitkering bij overlijden en stoppen eventuele toekomstige uitkeringen.
2.13. Verhuizen naar het buitenland tijdens de RVU- periode	Als de werknemer tijdens de RVU-periode naar het buitenland verhuist dan worden, ter voorkoming van fiscale- en/of sociale zekerheidsverplichtingen in het buitenland voor Ketjen, de resterende RVU-uitkeringen op een ondeelbaar moment voor de verhuizing aan de werknemer als een eenmalige RVU-uitkering betaald.
2.14. Anticumulatie	De werknemer die gebruik maakt van deze RVU-regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins (daaronder begrepen de Duurzame Inzetbaarheid (DI) regeling). Tijdens de RVU-periode zal de werknemer geen uitkering aanvragen op basis van de WW, ZW en/of WIA.
2.15. Uitdiensttreding	De werknemer die deelneemt aan deze RVU-regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.
2.16. Pensioenopbouw	De pensioenopbouw stopt bij ingang van de RVU-regeling. Daarnaast vervalt de risicodekking nabestaandenpensioen (dus mocht een werknemer na ingang RVU-regeling overlijden dan ontvangt zijn/haar partner alleen een percentage van het tot dan opgebouwde pensioen i.p.v. tot aan pensioendatum.

Terugvorderen van de RVU-uitkering

Indien de RVU-uitkering, zoals bedoeld in de RVU-Regeling (paragraaf 2 van deze Bijlage IX inzake Duurzame Inzetbaarheid), geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die RVU-uitkering of dat deel van de RVU-uitkering door de werkgever worden teruggevorderd van de werknemer aan wie onverschuldigd is betaald. De werkgever is tevens bevoegd de opgelopen schade, als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist

verstrekte inlichtingen of het anderszins niet voldoen aan de in dit Reglement gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit te veel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van verrekening van de lopende RVU-uitkering.

3. Duurzaam Inzetbaarheidsrooster ("DI-rooster")

3.1 DI-rooster

Het DI-rooster is uitsluitend bedoeld voor werknemers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

3.1.1. De werknemer heeft ten minste vijf jaar aaneengesloten een arbeidscontact met ACC.
3.1.2. De start van de deelname ligt maximaal zes jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, maar de werknemer heeft zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3.1.3. De werknemer heeft in de 24 maanden voorafgaand aan het verzoek tot toepassing van het DI-rooster niet verzocht om en verleend gekregen een verhoging van de urenomvang.
3.1.4. Voor aanvang van de DI-regeling wordt samen met de medewerker getoetst of het totaal aan verlofdagen (waaronder wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen, ATV-dagen of andere soorten verlof) zowel bij aanvang als gedurende de duur van de DI-regeling, een risico vormt voor de 50%-norm. Afspraken worden gemaakt zodat altijd aan de fiscale regeling wordt voldaan. Pas na afronding van deze toets kan de DI-regeling ingaan.
3.1.5. De werknemer heeft tijdens deelname aan het DI-rooster een urenomvang van minimaal 50% ten opzichte van de urenomvang die gold in het voor de RVU-toetsing relevante kalenderjaar (zoals onder het kopje 'RVU-toetsing en de 50% norm' verder toegelicht).
3.1.6. De keuze voor een DI-rooster is onomkeerbaar.

3.2 De werknemer die volgens een dagdienstrooster werkt:

3.2.1. werkt in zijn DI-rooster periode 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur. Alle arbeidsvoorwaarden worden naar rato van deze tot 80% gereduceerde arbeidsomvang berekend met uitzondering van het maandsalaris, de hieronder genoemde vaste toeslagen en de pensioenopbouw.
3.2.2. ontvangt in zijn DI-rooster periode 90% van zijn oorspronkelijke maandsalaris en alle vaste toeslagen, exclusief de toeslag uit protocol II punt 10. Deze worden berekend op basis van dit nieuwe tot 90% gereduceerde maandsalaris.
3.2.3. behoudt in zijn DI-rooster periode een volledig doorlopende bijdrage pensioenpremie (100% van zijn oorspronkelijke bijdrage).
3.2.4. In het geval een medewerker incidenteel werkt op een dag waarop hij volgens zijn DI-rooster niet ingeroosterd had moeten zijn, wordt voor hem in principe in de daaropvolgende 4 weken een extra roostervrije dag ingepland teneinde aldus de extra gewerkte uren te compenseren. De inroostering van deze extra roostervrije dag wordt in overleg ingepland en door de leidinggevende in Workday verwerkt. Uitbetaling van deze extra uren is niet mogelijk, aangezien dat haaks zou staan op de achterliggende gedachte van het DI-rooster, namelijk minder werken zodat de medewerker minder belast wordt. De leidinggevende ziet hierop toe.

3.3 **De werknemer die volgens een 5-ploegendienstrooster werkt:**

3.3.1. werkt in zijn DI-rooster periode 86% van zijn oorspronkelijke arbeidsomvang. 86% werken houdt in: 1 nachtdienst, 1 middagdienst en 1 ochtenddienst minder werken per cyclus van 5 weken en deze vrije dagen worden ingeroosterd in overleg. Alle

arbeidsvoorwaarden worden naar rato van de naar 86% gereduceerde arbeidsomvang berekend met uitzondering van het maandsalaris, de hieronder genoemde vaste toeslagen en de pensioenopbouw

3.3.2. ontvangt in zijn DI-roosterperiode 96% van zijn oorspronkelijke maandsalaris en alle vaste toeslagen worden berekend op basis van dit nieuwe tot 96% gereduceerde maandsalaris.

3.3.3. behoudt in zijn DI-roosterperiode een volledig doorlopende bijdrage pensioenpremie (100% van zijn oorspronkelijke bijdrage).

3.3.4. In het geval een medewerker incidenteel werkt op een dag waarop hij volgens zijn DI-rooster niet ingeroosterd had moeten zijn, wordt voor hem in principe de daaropvolgende cyclus van 5 weken een extra roostervrije dag ingepland teneinde aldus de extra gewerkte uren te compenseren. De inroostering van deze extra roostervrije dag wordt in overleg ingepland en door de Wachtchef in Workday verwerkt. Uitbetaling van deze extra uren is niet mogelijk, aangezien dat haaks zou staan op de achterliggende gedachte van het DI-rooster, namelijk minder werken zodat de medewerker minder belast wordt. De Wachtchef en de Superintendent zien hierop toe.

Aanmelden loopt via HR met een doorlooptijd van maximaal 6 maanden voor de start van de DI-rooster periode en kan een wisseling van ploeg of fabriek inhouden. De werknemer ontvangt een bevestiging van de definitieve start van het DI-rooster.

3.4 Fiscaal voorbehoud

Het DI-rooster, alsmede de individueel overeengekomen DI-afspraken, kunnen door de werkgever eenzijdig worden aangepast, als de fiscale voorwaarden van de RVU-heffing onzuiver worden en daartoe aanleiding geven. Sociale partners worden hierover ingelicht.

3.5 RVU toetsing en de 50% norm

Voorwaarde voor deelname aan het DI-rooster is dat de jaarlijkse feitelijke arbeidsduur met ten hoogste 50% vermindert ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar. Indien de arbeidsduur wordt verminderd in de tien jaren voor de in de pensioenregeling vastgestelde pensioendatum, wordt de arbeidsduur vergeleken met het kalenderjaar voorafgaand aan het begin van deze 10-jaarsperiode om te toetsen of deze arbeidsduur met maximaal 50% is verminderd. Dit ter voorkoming dat het DI-rooster fiscaal wordt aangemerkt als RVU.

De werkgever zal ervoor zorgen dat de werknemer die deelneemt aan het DI-rooster feitelijk per week minimaal 50% van de voor de RVU-toets vereiste arbeidsduur zal blijven werken. Door opname van eerder gespaard verlof kan de werknemer onder de 50%-grens komen. Indien de werknemer meer verlof wil opnemen waardoor de 50% grens wordt doorbroken, zal de werkgever de verlof aanvraag afwijzen. Het enige verlof dat geen invloed heeft op de 50% norm is:

- Basisvakantierechten (artikel 6.3.2)
- Extra vakantiedagen (artikel 6.3.2.b)
- Jaarlijkse ATV-rechten (artikel 6.4)
- Ziekteverlof