

CAO BORN

01-04-24
TOT
01-01-26



SAINT-GOBAIN
Abrasives Born

Onderhandelingsresultaat

SAINT-GOBAIN ABRASIVES BV. BORN

1 april 2024 tot 1 januari 2026

In een viertal overlegondes heeft Saint-Gobain Abrasives Born samen met CNV constructief overleg gevoerd over een nieuwe CAO. Daarbij is onderstaand onderhandelingsresultaat bereikt:

1. LOOPTIJD

Looptijd van 21 maanden, 1 april 2024 tot 1 januari 2026.

2. LOONSVERHOOGING

- De feitelijke salarissen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met 4,5% per 1 april 2024;
- De feitelijke salarissen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met 3,5% per 1 januari 2025
- Een structurele aanpassing van de ISR-Bonus, d.m.v. een ISR-Bonus kwartaal 4 verdubbelaar, wat het volgende betekent:
- De ISR-Bonus in kwartaal 4 kan verdubbeld worden, indien:
 - We als bedrijf een leverbetrouwbaarheid realiseren die binnen onze doelstelling ligt. Dit betreft het Gap (verschil) tussen Availability Rate (beschikbaarheid van producten) en On-time in Full (Op tijd versturen van de order naar de klant) 1,8% is (gemeten over het hele jaar).
 - Hierbij geldt de performance gerekend over het hele jaar.
 - In 2024 wordt (vanwege de ondermaatse performance) kwartaal 1 niet meegenomen in het bepalen van het resultaat op leverbetrouwbaarheid.
 - Factoren die dit resultaat negatief beïnvloeden en die niet beïnvloed kunnen worden door de medewerkers van SGA Born worden uitgesloten in de berekening. Denk daarbij aan lancering van een nieuw kanaal (bijv. DIY), overmacht situaties zoals epidemieën, grote negatieve impact door bijv. Non- EDC orders zonder forecast, Export orderingave, reserveren van voorraad voor toekomstige leveringen, managementbeleid t.a.v. vakantie en verzuim, ect. Indien aan het einde van het jaar het resultaat boven target blijkt, valideert een arbitragecommissie (bestaande uit afgevaardigden van het Management, ondernemingsraad en vakbond) de integriteit van de data en de uitsluitingen. De beslissing van de arbitrage-commissie is bindend. Op basis van gevaldeerde data en uitsluitingen wordt de verdubbelaar wel of niet geactiveerd.
 - Het betreft hier een verdubbelaar van de behaalde ISR-bonus en dit kan per medewerker verschillen, vanwege de afhankelijkheid van individuele criteria (voor ziekte en SMATs).
 - Het betreft dan een maximaal te behalen extra bonus van € 426,36 (ISR verhoogd met cao-verhoging).
 - Wachtjaren in de loonschalen A t/m E worden verwijderd.
 - De periodes in de loonschalen A t/m E worden aangepast:
 - A en B: Geen periodes
 - C: 4 periodes (0 t/m 3)
 - D: 8 periodes (0 t/m 7)
 - D: Extra periode toegepast (D7)
 - E: 8 periodes (0 t/m 7)



3. REISKOSTENVERGOEDING

De vergoeding van reiskosten zal conform de nieuwe regels van de Belastingdienst worden aangepast. Vanaf 1 april 2024 wordt de belastingvrije kilometervergoeding voor reiskosten verhoogd van € 0,21 naar € 0,23 per kilometer. Tevens wordt voor de berekening van 206 werkdagen per jaar naar 214 werkdagen gegaan. Ingaande 1 januari 2024 wordt deze verhoogd naar max. € 167,29 per maand.

4. OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDELIJKE AFSPRAKEN

Daarnaast zullen de volgende zaken 'genormaliseerd' worden

- Standaard toeslagen voor overwerk op uitbetalen, alleen gewerkte uren kunnen omgezet worden naar TVT uren.
- Voor het wettelijk verlof de standaard wettelijke termijn hanteren (1,5 jaar)
- Pilot Floating Holidays worden niet gecontinueerd
- AWVN regeling wordt voortgezet gedurende de looptijd van de CAO
- Fiscaal vriendelijk verlonen van vakbondscontributie: akkoord
- Generatiepact; vanaf 1 april 2024 zullen onafgebroken dienstjaren als uitzendkracht direct voortgaand aan het dienstverband bij Saint-Gobain worden meegeteld voor de dienstjareneis van 10 jaar.
- Functiewaardering; We zullen samen met de ondernemingsraad onderhoud plegen aan het functiegebouw, de uitkomsten zullen gedurende de looptijd besproken worden.

Born, maart 2024

Overeengekomen tussen Saint-Gobain Abrasives Born als partij te enerzijds
en
CNV te Utrecht als partij te andere zijde,

Namens Saint-Gobain Abrasives BV



H. van Goor
Director EDC Born SGA BV

M. van Steijn
HR Director Central Europe

Namens CNV



P. Fortuin
Voorzitter CNV

S. van Boxmeer
Bestuurder CNV

De looptijd van deze CAO is van 1 april 2024 tot 1 januari 2026

Indien een der contracterende partijen op grond van belangrijke tussentijdse wijzigingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden hiertoe aanleiding ziet, staat het de contractanten vrij ook tijdens de looptijd van deze overeenkomst onderwerpen in overleg te brengen.



Inhoudsopgave CAO Born

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN	8	BIJLAGE 1: WERKTIJDENREGELING	31
Artikel 1. Definities	9	Systematische wijziging	32
Artikel 2. Doel	9	Ad hoc wijziging	33
Artikel 3. Naleving	9	Beloningsstructuur ploegen diensten	34
Artikel 4. Werkingsfeer	9	Leeftijd opties	34
Artikel 5. Bijlagen	10	BIJLAGE 2: VERLOFURENREGELING (VAKANTIE)	35
HOOFDSTUK 2: ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	11	Verlofregeling (vakantie)	36
Artikel 6. Algemene rechten	12	Medewerker wordt ziek tijdens vakantie in het buitenland	37
Artikel 7. Algemene verplichtingen	12	Arbeidsongeschiktheid voordat verlof ingaat	37
HOOFDSTUK 3: DIENSTBETREKKING	14	BIJLAGE 3: BIJTENGEWOON VERLOFREGLING	38
Artikel 8. Aanvang van de dienstbetrekking	15	Omstandigheden naaste familie van werknemer betreffende:	39
Artikel 9. Proeftijd	15	Verhuizing:	40
Artikel 10. Einde van dienstbetrekking	16	Studie of examen:	40
Uitzendkrachten	16	Bezoek aan de huisarts, tandarts, fysiotherapeut:	40
HOOFDSTUK 4: ARBEIDSDUUR EN VRIJE TIJD	17	Bezoek aan de specialist:	40
Artikel 11. Arbeidsduur	18	Diversen	40
Artikel 12. Vakantie	18	BIJLAGE 4: REGELING VOOR OVERWERK EN PLOEGDIENSTEN	42
Artikel 13. Buitengewoon verlof	18	Overwerk	43
HOOFDSTUK 5: BELONINGSSYSTEMATIEK	19	Ploegendiensten	44
Artikel 14. Salarisering	20	BIJLAGE 5: REGELING REISKOSTENVERGOEDING	45
Artikel 15. Vakantietoeslag	20	Woon-werk verkeer	46
Artikel 16. Toeslagen en bijzondere vergoedingen	21	Regeling Fiscaal vriendelijk vergoeden van reiskosten	46
Ploegendienst	22	BIJLAGE 6: TOEPASSINGSNORM WIJZIGING ARBEIDSDUUR	48
Artikel 17. Uitkering bij dienstjubilea	22	Artikel 1. Algemeen	49
Artikel 18. Bedrijfskleding	22	Artikel 2. Verminderen van de arbeidsduur	49
Artikel 19. Vergoeding BHV-ers	22	Artikel 3. Vermeerdering van de arbeidsduur	50
HOOFDSTUK 6: SOCIALE VOORZIENINGEN	23	Artikel 4. Procedure	50
Artikel 20. Arbeidsongeschiktheid	24	Artikel 5. Consequenties	50
Artikel 21A. Pensioenaanspraken	25	Artikel 6. Slotbepaling	50
Artikel 21B. Pensioenaanspraken	25	BIJLAGE 7 A: LOONGEBOUW	51
Artikel 22. Uitkering bij overlijden	27	BIJLAGE 7 B: FUNCTIELIJST	54
HOOFDSTUK 7: SLOTBEPALINGEN	28	Functies boven niveau van collectieve arbeidsreglement	55
Artikel 23. Klachten en geschillen	29		
Artikel 24. Samenwonen	29		
Artikel 25. Vakbondfaciliteiten	29		
Artikel 26. Duur, wijziging en opzegging van CAO	30		

BIJLAGE 8: BELONINGSSYSTEMATIEK	57	BIJLAGE 14: REGELING BEDRIJFSKLEIDING	76
1. Inleiding	57	BIJLAGE 15: OVERIGE AFSPRAKEN	78
2. Procedure-afspraken	57	Pensioenconvenant	79
3. Het vaststellen van de loonschaal per functies	57	Communicatie	81
4. Indeling van de functies	57	Slotbepalingen	81
Een korte toelichting	58	INWERKINGTREDING	82
5. Indeling van het loongebouw	58		
5.1. Inschaling in een lagere schaal, na nieuwe invoering ISF SAO	58		
5.2. Inschaling in een hogere schaal, na nieuwe invoering ISF SAO	59		
5.3. Groei in de loonschaal	59		
5.4. Promotie naar een hogere schaal	59		
5.5. Indeling in een lagere schaal op eigen verzoek	60		
5.6. Indeling in een lagere schaal door bedrijfsomstandigheden zonder eigen toedoen	60		
6. Beroepsprocedure	61		
7. Informatie	61		
BIJLAGE 9: REGELING KOPEN EXTRA VERLOFDAGEN	62		
BIJLAGE 10: REGELING VERLOFSALDO	64		
BIJLAGE 11: WET VERBETERING POORTWACHTER	66		
Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid	67		
Na het eerste jaar van van arbeidsongeschiktheid	68		
Gezondheidsredenen	68		
BIJLAGE 12: ISR (RESULTAAT AFHANKELIJKE BELONING)	69		
Verzuim	70		
SMAT	70		
Voor het warehouse en kantoor zijn verschillende targets van toepassing	71		
BIJLAGE 13: LEEFTIJDSEWUUST PERSONEELSBELEID	73		
Leeftijd opties bij verzoek terugplaatsing ploegdienst	74		
Generatiepact	75		



HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

*Daar waar in deze regeling wordt gesproken over "werknemer/
hij/zij", geldt dit tevens voor "medewerkster/zij/haar".*

Algemene bepalingen

ARTIKEL 1. DEFINITIES

IN DEZE REGELING VAN ARBEIDSVOORWAARDEN WORDT VERSTAAN ONDER:

1. De werkgever: Saint-Gobain Abrasives BV locatie Born
2. De vakvereniging: CNV
3. De werknemer: degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienstverband werkzaam is bij de werkgever, met uitzondering van stagiaires, vakantie-medewerkers en uitzendkrachten (voor uitzendkrachten geldt de CAO voor uitzendkrachten).
4. Bedrijf: De door de werkgever gedreven onderneming te Born.
5. Maand: Kalendermaand
6. Week: Een periode van 7 aaneengesloten etmalen
7. Dienstrooster: Een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter volgens rooster zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt en eventuele onderbrekingen
8. Werkweek: Een werkweek omvat op fulltime basis 40 uur
9. Normale arbeidsduur: Het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke een werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht
10. Maandsalaris: Het laatste salaris met de werknemer schriftelijk overeengekomen salaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag
11. Maandinkomen: Het maandsalaris vermeerderd met een eventuele dienstentoeslag (zoals ploegentoeslag)
12. BW: De in deze arbeidsvoorwaardenregeling genoemde Artikelen zijn uit Boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek

ARTIKEL 2. DOEL

Doel van deze regeling is de gronslagen van het sociaal beleid en de arbeidsvoorwaarden bij Saint-Gobain Abrasives BV. locatie Born vast te leggen om daarmee de positie van de werknemers gezamenlijk en van eenieder afzonderlijk te objectiveren en zo goed mogelijk te waarborgen.

ARTIKEL 3. NALEVING

De werkgever en de werknemers zullen deze regeling nauwgezet naleven en hun verplichtingen nakomen.

ARTIKEL 4. WERKINGSFEER

Onder de werking van deze regeling vallen alle werknemers, van wie de functies zijn ingedeeld in de loonschalen zoals in bijlage 7b.

ARTIKEL 5. BIJLAGEN

De bij deze regeling gevoegde bijlagen maken deel uit van de regeling.
De hier bedoelde bijlagen zijn de volgende:

BIJLAGE	ONDERWERP
Bijlage 1:	Werktijden regeling
Bijlage 2:	Verlofurenregeling (vakantie)
Bijlage 3:	Buitengewoon verlofregeling
Bijlage 4:	Regeling voor overwerk en ploegendiensten
Bijlage 5:	Regeling Reiskostenvergoeding
Bijlage 6:	Toepassingsnorm wijziging arbeidsduur
Bijlage 7a:	Loongebouw
Bijlage 7b:	Functielijst
Bijlage 8:	Beloningssystematiek
Bijlage 9:	Regeling kopen extra verlofdagen
Bijlage 10:	Regeling verlofsaldo
Bijlage 11:	Regeling wet verbetering poortwachter
Bijlage 12:	Resultaat afhankelijke beloning ISR
Bijlage 13:	Levensfasebewust personeelsbeleid
Bijlage 14:	Reglement bedrijfskleding
Bijlage 15:	Overige afspraken

HOOFDSTUK 2: ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Algemene rechten en verplichtingen

ARTIKEL 6. ALGEMENE RECHTEN

1. In deze regeling van arbeidsvoorwaarden zijn de arbeidsvoorwaarden vastgelegd die gelden voor alle werknemers met dien verstande dat parttime werknemers naar rato van het aantal uren dienstverband rechten aan deze regeling kunnen onttelen, voor zover in de volgende artikelen niet anders vermeld.
2. De werkgever verbindt zich ten opzichte van de werknemer de in deze regeling vastgelegde arbeidsvoorwaarden in acht te zullen nemen. Het blijft de werkgever in uitzonderlijke gevallen geoorloofd in overleg met de werknemer en met diens instemming van deze arbeidsvoorwaarden af te wijken in de voor de werknemer gunstige zin.
3. De werkgever zal met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze arbeidsvoorwaarden regeling.
4. Het is de werkgever niet toegestaan andere gegevens over de werknemer dan die welke verstrekt moeten worden aan de Arbeidsdienst, het UWV, de belastingdienst, de ziektekostenverzekeraar, de actuaaris en in het kader van loonbeslagen, zonder diens toestemming door te geven aan derden. De werknemer heeft na indiening van een daartoe strekkend schriftelijk verzoek aan de werkgever, recht op inzage in de in de administraties opgenomen persoonlijke gegevens de werknemer zelf betreffende. De werkgever verplicht zich binnen 14 dagen de informatie te verstrekken.

ARTIKEL 7. ALGEMENE VERPLICHTINGEN

1. Iedere werknemer zal alle hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk verrichten, ook buiten de normale werktijden en de normale werkdagen, dit met inachtneming van wettelijke voorschriften. De werkgever zal slechts werkzaamheden opdragen, die naar redelijkheid en billijkheid van de werknemer mogen worden verlangd. De werkgever kan de werknemer verplichten werkzaamheden voor of bij derden uit te oefenen. Iedere werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen.
2. Een fulltime werknemer dient voor het verrichten van betaalde of onbetaalde werkzaamheden buiten SGA Born schriftelijke toestemming te verkrijgen van de directie. Voor een parttime medewerker geldt deze verplichting niet; wel dienen conform wet- en regelgeving de arbeidstijden elders tijdig afgestemd te worden.

3. De werknemer is verplicht vertrouwelijke gegevens van en over de onderneming, die hem in zijn functie bekend zijn geworden, strikt geheim te houden, ook nadat het dienstverband is verbroken.
4. Wanneer het bedrijfsbelang dit vordert, kan de werkgever de werknemer verplichten overwerk te verrichten, dit met inachtneming van wettelijke voorschriften. Werkgever streeft ernaar over werk zo veel mogelijk te beperken.
5. Het is de werkgever toegestaan de werknemer tijdelijk andere werkzaamheden op te dragen. Omdat het begrip "tijdelijk" rekbaar is, wordt afgesproken de werkgever (met een maximum van drie maanden) vooraf schriftelijk tijdsafspraken maakt met een werknemer.
6. Wanneer het bedrijfsbelang dit vordert, kan de werkgever de werknemer verplichten deel te nemen aan (bedrijf-) opleidingen.
7. In het kader van verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, naast het gestelde in het ondernemingsraadreglement, zal de werkgever als hij overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

Bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen betrekken. Daarbij zal de werkgever, zodra de voorstudies ter zake in de fase van definitieve besluitvorming komen de vakvereniging inlichten en met hen de daaruit voortvloeiende sociale gevolgen bespreken.

Als de werkgever investeringsplannen of desinvesteringsplannen voorbereidt, waarvan waarschijnlijk is dat zij een belangrijke invloed hebben op de werkgelegenheidssituatie in de onderneming en waarover hij de Ondernemingsraad om advies moet vragen, dan zal hij tevens tijdig de vakvereniging in de gelegenheid stellen, hem met betrekking tot de werkgelegenheidsaspecten van die plannen te adviseren.

Met betrekking tot de noodzaak van de geheimhouding kunnen in voorkomende gevallen door de werkgever voorwaarden te dien aanzien worden gesteld.



Dienstbetrekking

ARTIKEL 8. AANVANG VAN DE DIENSTBETREKKING

1. In de individuele arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de Saint-Gobain Abrasives BV (locatie Born) wordt in elk geval vastgelegd:
 - de naam van de werkgever.
 - de naam van de werknemer.
 - geboortedatum van de werknemer.
 - de datum van aanvang van de dienstbetrekking en overeengekomen proeftijd.
 - de duur van de dienstbetrekking, indien een overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.
 - de functie van de werknemer, dan wel de te verrichten werkzaamheden.
 - het overeengekomen aantal arbeidsuren per week.
 - het salaris van de werknemer en functieschaal.
 - de vakantietoeslag en eventuele overige toeslagen.
 - het aantal roostervrije- en verlofdagen per jaar.
 - gegevens betreffende eventuele opname in de pensioenregeling.
 - eventuele overige arbeidsvoorwaarden.
2. De collectieve arbeidsvoorwaardenregeling Saint-Gobain Abrasives locatie Born wordt geacht deel uit te maken van de met de werknemer gesloten arbeidsovereenkomst. Ook wijzigingen in deze regeling nadat de individuele overeenkomst is afgesloten maken onderdeel uit van deze overeenkomst.
3. Aan iedere de werknemer wordt, gelijktijdig met de arbeidsovereenkomst, een exemplaar van deze regeling met de daarbij behorende bijlagen uitgereikt.

ARTIKEL 9. PROEFTIJD

Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste 1 maand bij een dienstbetrekking van minimaal een half jaar tot een jaar, en ten hoogste 2 maanden bij een dienstbetrekking van langer dan 1 jaar. Indien een proeftijd wordt overeengekomen, dient deze in de individuele arbeidsovereenkomst te worden gemeld.

HOOFDSTUK 3: DIENSTBETREKKING

ARTIKEL 10. EINDE VAN DIENSTBETREKKING

1. De dienstbetrekking neemt een einde:

- Onmiddellijk door beëindiging door de werkgever of door de werknemer gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden in de zin van Artikel 6:78 en 6:79 van het BW
- De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgende op c.q. na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.
- Door overlijden van de werknemer, op de dag van overlijden of door een rechtelijke uitspraak, op het tijdstip door de rechter bepaald.
- Op het in de overeenkomst vooraf bepaalde tijdstip, indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan.
- Door opzegging door de werknemer of door de werkgever, met inachtneming van de opzegtermijn onder 2, op de laatste dag van de kalendermaand waarin de opzegtermijn eindigt.

2. De opzegging als bedoeld in Artikel 10 lid 1 onder e dient schriftelijk plaats te vinden tegen het eind van een kalendermaand met inachtneming van de opzegtermijn.

3. De werkgever zal de medewerker tijdig, minimaal 1 maand voor verstrijken van een arbeidsovereenkomst (van 6 maanden of langer) aangeven of het betreffende contract wel/niet wordt verlengd. Heeft de werkgever te laat aangezegd dan geldt een pro rata vergoeding: de aanzegboete is dan gelijk aan het salaris over de periode dat de werkgever te laat was met aanzeggen(Wet Werk en Zekerheid).

4. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van een maand.

5. Voor de werkgever geldt de volgende opzegtermijn:

DIENSTJAREN	UITWERKPERIODE
Voor de werknemer die korter dan 10 jaar in dienst is	Twee maanden
Voor de werknemer die 10 jaar of langer in dienst is, maar korter dan 15 jaar	Drie maanden
Voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is	Vier maanden

De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend zoals bedoeld in Artikel 6 van het BBA. De opzegtermijn zal echter nooit minder bedragen dan een maand.

UITZENDKRACHTEN

Op dit moment geldt al voor uitzendkrachten, die 26 weken werkzaam zijn bij Saint-Gobain Abrasives locatie Born, dat zij voor de volgende arbeidsvoorwaarden dezelfde positie hebben als vaste medewerkers:

- Arbeidstijden en arbeidsduur (artikel 11 en bijlage 1).
- De interne stimuleringsregeling – ISR bonus (Bijlage 14).
- Lonen en vakantietoeslag (artikel 14,15,16 en bijlage 4,5, 9a) met dien verstande dat voor de uitzendkracht de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.



HOOFDSTUK 4: ARBEIDSDUUR EN VRIJE TIJD

Arbeidsduur en vrije tijd

ARTIKEL 11. ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur: De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week met ingang van 1 januari 2009.
2. De werkgever stelt voor aanvang van het jaar vast, na instemming van de ondernemingsraad, op welke dagen sprake is van collectieve bedrijfsafsluiting.
3. De normale werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag en in 3-ploegendienst van zondag tot en met vrijdag. De werktijden op deze dagen zijn geregeld in de bijlage 1 opgenomen werktijdenregeling van Saint-Gobain Abrasives BV.
4. Op zaterdag en op zon- en of feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang noodzakelijk is.

Als feestdagen worden beschouwd:

- Nieuwjaarsdag
- 1ste en 2de Paasdag
- Hemelvaartsdag (floating holiday)
- De dag waarop de verjaardag van het staatshoofd landelijk wordt gevierd (Koningsdag)
- Bevrijdingsdag 5 mei

Met ingang van 2015 zal Bevrijdingsdag, 5 mei in de lustrumjaren (om de 5 jaren) aangemerkt worden als Nationale Feestdag. Iedere medewerker zal daardoor in aanmerking komen voor 1 extra vrije dag, eens per 5 jaar.

- 1ste en 2de Pinksterdag
- 1ste en 2de Kerstdag

5. Bij wijziging van de arbeidsduur per week op verzoek van de werknemer geldt de toepassingsnorm zoals opgenomen in bijlage 6.

ARTIKEL 12. VAKANTIE

1. Iedere werknemer heeft jaarlijks recht op 26 vakantiedagen.
2. De werkgever kan bij aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad voor iedere werknemer collectieve verlofdagen aanwijzen met een maximum van 3 dagen, zoals bedoeld in Artikel 11 lid 2
3. De berekening en toekenning van de vakantiedagen geschiedt volgens de regeling opgenomen in bijlage 2 van deze regeling.

ARTIKEL 13. BUITENGEWOON VERLOF

Iedere werknemer heeft recht op buitengewoon verlof in de omstandigheid en tot de tijdsomvang als aangegeven in de buitengewone verlofregeling opgenomen in bijlage 3 van deze regeling. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in Artikel 6:29 lid 3 en 4 van het BW.

HOOFDSTUK 5: BELONINGSSYSTEMATIEK

Beloningssystematiek

ARTIKEL 14. SALARIËRING

1. Het maandsalaris van de werknemer wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer door de werkgever vastgesteld en vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst conform de bepalingen in bijlage 8.
2. De betaling van het salaris geschiedt maandelijks rond de 25e van de maand. Een en ander zoals door het SSC bepaald. De definitieve betaaldata worden aan het begin van ieder jaar gecommuniceerd met alle medewerkers middels een interne mededeling.
3. Een wijziging in het maandsalaris wordt de werknemer uiterlijk 1 maand vooraf schriftelijk medegedeeld.
4. Zie voor loongebouw, functielijst en beloningssystematiek bijlagen 7a, 7b en 8.

ARTIKEL 15. VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van enig jaar.
2. De jaarlijkse vakantietoeslag wordt uitgekeerd in de maand mei. De vakantietoeslag bedraagt op jaarbasis 8% van het jaarsalaris.
3. Voor deze regeling wordt onder jaarsalaris verstaan:
De som van de in de twaalf maanden voorafgaande aan 1 juni verdiende maandinkomens. Buiten beschouwing blijven incidentele toeslagen voor overwerk e.d.
4. Een werknemer waarvan het dienstverband in het vakantietoeslagjaar eindigt, wordt de vakantietoeslag naar rato, uitbetaald in de laatste maand van het dienstverband.
5. Parttime werknemers die zogenoemde meer-uren werken hebben recht op vakantietoeslag over deze meer-uren.

ARTIKEL 16. TOESLAGEN EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN

1. Onder overwerk wordt verstaan de in opdracht van de werkgever i.c. de bedrijfsleiding verrichte arbeidsuren, waardoor de normale arbeidsduur op een werkdag met meer dan een kwartier wordt overschreden, alsook het werken op zaterdagen en zon- en feestdagen.

2. Voor overwerk gelden de volgende toeslagen per gewerkt overuur:

DAGEN	TOESLAG
Maandag t/m vrijdag – de eerste twee overuren voorafgaand of aansluitend aan de dienst	25%
De overige overuren	50%
Zaterdag	50%
Zondagen en feestdagen van 0.00 uur tot en met 24.00 uur	100%

3. Overwerk van Warehouse medewerkers wordt in principe uitbetaald tenzij de medewerker aangeeft dat hij deze uren gecompenseerd in tijd wil worden.

Tijd of geld voor overwerk en toeslag:

- In januari dienen alle medewerkers een eenmalige keuze op jaarbasis te maken: Tijd of geld
- Zoals in het definitieve cao resultaat staat bij punt 4 eerste bullet standaard toeslagen voor overwerk. Bij overwerk kun je 100% omzetten in tijd voor tijd. En de overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald
- De restant overuren boven de vijf dagen tijd voor tijd worden altijd uitbetaald.
- Bij geen tijdige keuze van de medewerker worden overuren en toeslag in geld uitbetaald.

4. Werkzaamheden die niet op kantoor worden verricht (thuiswerk) vallen niet onder deze regeling, tenzij de directie hiertoe uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven. De betrokken werknemers zullen zo vroeg mogelijk van tevoren van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld.

5. Overwerk van kantoorpersoneel op verzoek werkgever, in onderling overleg en met instemming van werkgever. De overwerktoeslag zal dan conform bijlage 4 lid 2 gehandeld worden.

6. De werknemer die opkomt voor het verrichten van overwerk op een dag waarop geen reiskosten vergoed worden in het kader van de gebruikelijke vergoeding woon-werk verkeer, of die op een werkdag de tweede keer opkomt op verzoek van het bedrijf ontvangt hiervoor een vergoeding a 0,28 per kilometer over de afstand woonadres-bedrijf v.v. De uitkering wordt belast conform de geldende sociale en fiscale regelgeving.



PLOEGENDIENSTEN

Wanneer in ploegendiensten wordt gewerkt gelden hiervoor de volgende toeslagen per maand van het maandsalaris:

PLOEGENSITUATIE	TOESLAG
Tweeploegendienst	17,5%
Drieploegendienst	23,5%
Overlappende Ploegendienst	9,5%

ARTIKEL 17. UITKERING BIJ DIENSTJUBILEA

Bij dienstjubilea worden de volgende uitkeringen verstrekt, te weten bij:

DIENTSJAREN	UITKERING
12,5 jarig Jubileum	0,25 Bruto maandinkomen
25 jarig Jubileum	1 Bruto maandinkomen *
40 jarig Jubileum	1 Bruto maandinkomen *

Voor zover en zo lang de fiscale wetgeving dit toelaat zal bij 25 en 40 jarige jubilea, de uitkering NETTO worden uitbetaald.

maandinkomen (= cao functietoeloon inclusief persoonlijke toeslag, inclusief vaste toeslagen).
 * bij 25 en 40 jarig dienstverband 1 maand netto maandinkomen (zolang fiscus dit toelaat)

ARTIKEL 18. BEDRIJFSKLEDING

De werknemer is verplicht de hem ter beschikking gestelde bedrijfskleding te dragen. E.E.A. Volgens de regels van het reglement bedrijfskleding saint-gobain abrasives locatie Born, Zoals opgenomen in bijlage 14 van deze regeling.

ARTIKEL 19. VERGOEDING BHV-ERS

Medewerkers die als BHV-er zijn aangemerkt binnen Saint-Gobain Abrasives BV locatie Born, ontvangen een vergoeding van € 25,- bruto per maand.

**HOOFDSTUK 6:
 SOCIALE VOORZIENINGEN**

Sociale voorzieningen

ARTIKEL 20. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- Indien de werknemer niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, moet hij daarvan, voor zover mogelijk, persoonlijk voorafgaande aan de dienst op de eerste ziektedag mededeling doen bij de bedrijfsleiding.
- Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten **gelden** voor hem, zulks in afwijking van het artikel 6:29 BW **bepaalde** en voor zover wettelijk toestaan, de bepalingen van de ziekwet, de Wajong, de wet Verbetering Poortwachter en de wet Inkomen naar Arbeid (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald, alsmede het verzuimprotocol Regeling Verbetering Poortwachter.
- De werkgever zal gedurende het eerste ziektejaar 100% van het laatstgenoten maandinkomen uitbetalen of aanvullen tot 100% van het laatstgenoten maandinkomen. De werkgever zal gedurende het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten maandinkomen uitbetalen aan de medewerker.
- In geval van tijdelijk passend werk- werken op therapeutische basis - conform wet Verbetering Poortwachter: in dat geval geldt 100% verlofbouw conform de nieuwe vakantiewetgeving. Zieke medewerkers die gaan re-integreren zijn zelf verantwoordelijk voor het regelen van vervoer naar het werk.
- Werknemers die (aangepast) hun werkzaamheden verrichten in het tweede ziektejaar krijgen de aanwezige uren 100% betaald, gebaseerd op het laatstgenoten maandinkomen. Conform de wet Verbetering Poortwachter geldt in dat geval tevens 100% verlofbouw als gevolg van de nieuwe vakantiewetgeving.
- Indien er sprake is van een bedrijfsongeval en de werknemer zich aan de regels heeft gehouden met betrekking tot veiligheid, bedraagt de uitbetaling in het tweede ziektejaar 100% van het laatstgenoten inkomen of wordt aangevuld tot 100% van het laatstgenoten inkomen.
- De loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid geldt niet t.a.v.:
 - de werknemer die ontslagen is of ontslag heeft genomen
 - de werknemer die het genezingsproces (conform wet verbeterde Poortwachter) belemmert, respectievelijk niet meewerkt aan re-integratie
 - de werknemer die ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden en deze niet cedeert aan de werkgever.
- Bij dreigende (langdurige) arbeidsongeschiktheid zullen werkgever en werknemer een maximale inspanning verrichten om de arbeidsongeschiktheidsperiode zo kort mogelijk te houden. Indien duidelijk is dat de werknemer zijn eigen werkzaamheden niet meer kan verrichten (medisch niet meer passend), zal gezocht worden naar passende andere werkzaamheden binnen Saint-Gobain Abrasives Born. Het streven is gericht op het principe van-werk-naar-werk. Voor het zoeken naar passend werk buiten SGA zal gebruik gemaakt worden van een outplacementbureau.

ARTIKEL 21A. PENSIOENAANSPRAKEN

Pensioenaanspraken, van toepassing tot 1 januari 2019

- De werkgever heeft met de verzekeringsmaatschappij Delta Lloyd een collectief pensioencontract afgesloten. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor opname in de pensioenregeling, is verplicht aan deze regeling deel te nemen.
- De werknemer die is opgenomen in de pensioenregeling krijgt periodiek een pensioenopgave en een pensioenreglement uitgereikt.
- De werknemer draagt 5,5 % van de pensioengrondslag bij in de pensioenbijdrage. De werkgeverbijdrage is 2/3 van de premie en de werknemersbijdrage is 1/3 van de premie.
- De pensioenregeling maakt deel uit van de collectieve arbeidsovereenkomst.
- De levensloopregeling is per 1 januari 2012 komen te vervallen. Alleen werknemers die per 31 december 2011 meer dan € 3000,- gespaard hadden, kunnen deze regeling continueren.
- Werknemers die voor 1 januari 2019 in dienst waren bij SGA Born en onder de pensioenregeling van Delta Lloyd (Nationale Nederlanden) vielen, hun pensioen is bevroren tot de pensioendatum. Alle rechten blijven onverminderd bestaan zoals waren voor de datum van overgang naar United Pensions.

ARTIKEL 21B. PENSIOENAANSPRAKEN

Pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2019

Op 13 september 2018 hebben Directie SGA Born en CNV betrokken bij het pensioenoverleg een onderhandelaarsresultaat bereikt over de inhoud van de pensioenregeling ingaande per 1 januari 2019.

Het onderhandelingsresultaat geldt alleen indien SGA voldoet aan alle voorwaarden zoals verwoord in de instemming van de OR.

Cao-partijen hebben zich bereid verklaard om dit onderhandelaarsresultaat neutraal voor te leggen aan de achterban.

Een aanpassing van de huidige pensioenregeling en de huidige uitvoerder Delta Lloyd is gewenst omdat het huidige pensioencontract per 1 januari 2019 ruim 50% meer premie gaat kosten. Dat komt onder anderen door de sterk gedaalde marktrente.

SGA heeft de pensioenregeling per 1 januari 2019 ondergebracht bij United Pensions. De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling bij United Pensions zijn de volgende:

- Middelloonregeling met als de huidige regeling, met een ongewijzigde franchise (€ 16.438,00 per 1 januari 2018 en € 16.818,00 per 1 januari 2019 bij een loonsverhoging van 2,3% per laatstgenoemde datum)

- Het opbouwpercentage van 1,75% blijft ongewijzigd. Een en ander bij een marktrente van ten minste 1,648%. Bij een lagere marktrente zal het opbouwpercentage lager uitvallen. Bij een hogere marktrente tot 2,15 % wordt de pensioenpremie verlaagd. Bij een marktrente van 2,15% of hoger wordt de premie niet verlaagd.
- Het garantiekarakter van de huidige regeling komt te vervallen. De huidige garantieregeling wordt omgebouwd tot een voorwaardelijke indexatie, zowel vóór ingang van het pensioen als ná ingang van het pensioen. De voorwaardelijke indexatie bij United Pensions geldt zowel voor de actieve deelnemers als voor de slapers als gepensioneerden. De indexatie wordt (gedeeltelijk) toegekend vanaf een dekingsgraad van 110% bij United Pension. De voorwaardelijke indexatie geldt voor de pensioenen die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd.
- De huidige regeling nabestaandenpensioen op risico basis wordt per 1-1-2019 gewijzigd: 50% op risico basis en 50% op opbouw basis.
- In de pensioenpremie is een extra buffer van 5% opgenomen om tegemoet te komen aan het vervallen van de verzekeringsgarantie. Deze opslag wordt betaald voor zover en zolang de dekingsgraad lager is dan 110%.

De cao-partijen hebben geconcludeerd dat de beoogde nieuwe pensioenregeling, aangevuld met de afspraken in dit onderhandelaarsresultaat op basis van de huidige parameters gelijkwaardig is aan de huidige pensioenregeling bij Delta Lloyd. Het nabestaandenpensioen op spaarbasis/opbouw basis voor 50% tezamen met het indexatiepotentieel wegen op tegen de onvoorwaardelijke indexatie en de garantie van Delta Lloyd. De financiering bij United Pensions wordt zodanig ingericht dat tegenslagen kunnen worden opgevangen door het vormen van een buffer.

Verder zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- De stijging van de pensioenpremie als gevolg van de gedaalde marktrente wordt gezamenlijk door SGA en de werknemers gedragen in de verhouding 2/3 : 1/3.
- De premie voor 50% nabestaandenpensioen op opbouwbasis wordt gezamenlijk door SGA en de werknemers gedragen in de verhouding 2/3 : 1/3.
- Hieruit volgt een werknemersbijdrage van 8,27% van de pensioengrondslag (was 5,5%) bij een marktrente van 1,648%.
- Jaarlijks wordt het opbouwpercentage vastgesteld op basis van de marktrente. Indien de marktrente tussen 1,648% en 2,15% is, bedraagt het opbouwpercentage 1,75% en wordt de pensioenpremie verlaagd in de verhouding SGA : werknemers van 2/3 : 1/3. Indien de marktrente lager is dan 1,648% wordt het opbouwpercentage naar beneden toe bijgesteld. Indien de marktrente hoger is dan 2,15% bedraagt het opbouwpercentage 1,75% en wordt de positieve premiemarge toegevoegd aan de buffer bij United Pensions. Per 1 oktober is de marktrente vastgesteld op 1,577%. Dit is lager dan de beoogde en benodigde 1,648% bij aanvang van de gewijzigde regeling. Daardoor zou het opbouwpercentage voor 2019 1,72% zijn in plaats van 1,75%. In verband met deze bijzondere situatie bij aanvang van de nieuwe regeling is Saint-Gobain Abrasives BV bereid om het gekapitaliseerde verschil als gevolg van deze lagere marktrente eenmalig te compenseren door de franchise voor 2019 naar evenredigheid te verlagen
- Vanaf 1 januari 2029 wordt de verdeling van de pensioenpremie gewijzigd in 70% SGA en 30% werknemers.
- Vanaf 1 januari 2019 is een overgangsregeling van toepassing voor alle medewerkers die in de huidige Delta Lloyd regeling zijn opgenomen. SGA zal ten behoeve van die betreffende groep actieve deelnemers tot 2029 jaarlijks circa € 100.000,00 ter beschikking stellen met als doel om 1,5% indexatie te realiseren over de door hen in het verleden opgebouwde rechten tot 1 januari 2019. Deze indexatie zal worden ingekocht bij United Pensions.
- Deze overgangsregeling is van toepassing op de actieve groep deelnemers die op 1 januari 2019 in dienst van SGA en voor zover zij een actief dienstverband hebben met SGA Born tijdens deze periode tot 1 januari 2029.

ARTIKEL 22. UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij het overlijden van een medewerker zal aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over een periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering worden verleend ten bedrage van het laatst genoten maandsalaris. De uitkering geschiedt, voor zover mogelijk, in een bedrag ineens.
 - Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - De echtgenoot/echtgenote van de werknemer, mits deze echtgenoot/echtgenote en de betreffende werknemer niet duurzaam gescheiden leefden. Ingeval hij van zijn echtgenote duurzaam gescheiden leefde, en ook in het geval de overledene geen echtgenote nalaat, worden als nagelaten betrekkingen beschouwd de minderjarige wettige of erkende natuurlijk kinderen.
 - De partner van de werknemer als bedoeld in Artikel 24 van deze regeling
 - De overlijdensuitkering wordt verminderd met hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt; uitsluitend krachten een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering. Alleen uitkeringen krachtens genoemde verplichte verzekeringen mogen worden verminderd, dus niet uitkeringen uit vrijwillig gesloten verzekeringen.
2. De werkgever heeft een collectief contract afgesloten ten behoeve van het ANW-hiaat; hetgeen onderdeel uitmaakt van de collectieve arbeidsovereenkomst. Iedereen is verplicht verzekerd tbv deze ANW-Hiaatregeling.. De werknemer die is opgenomen in de nabestaandenpensioenregeling, krijgt periodiek een verzekeringsbewijs en polis.

De werkgeverbijdrage is 2/3 van de premie en de werknemersbijdrage is 1/3 van de premie.

Slotbepalingen

ARTIKEL 23. KLACHTEN EN GESCHILLEN

In geval van een klacht van een werknemer of een groep van werknemers over de uitleg, toepassing of inachtneming van deze arbeidsvoorwaardenregeling, zal langs normale weg (directe chef, naast hogere chef etcetera) naar een minnelijke oplossing worden gestreefd. In geval een minnelijke oplossing niet mogelijk blijkt te zijn, beslist uiteindelijk de directie. In geval van een caointerpretatiegeschil informeert de werkgever CNV hier tijdig over.

ARTIKEL 24. SAMENWONENDEN

Als een ongehuwde werknemer met een partner een gemeenschappelijk huishouding heeft, dan wordt hij voor de toepassing van dit reglement gelijkgesteld aan gehuwd, als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. De werknemer en zijn partner moeten geen bloed- of aanverwant van elkaar zijn in de rechte lijn.
2. Er dient sprake te zijn van geregistreerd partnerschap dan wel een notarieel verleden samenlevingscontract te zijn, waarin (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden worden geregeld, tenzij de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds 5 jaar of langer bestaat.

ARTIKEL 25. VAKBONDSFACILITEITEN

De onderneming verleent, ten behoeve van het onderhouden van contacten door de vakvereniging met hun leden bij de onderneming, de volgende faciliteiten:

- Aankondigingen op publicatieborden en Intranet van bijeenkomsten van ledengroepen van de vakvereniging;
- In dringende gevallen het ter beschikking stellen van bedrijfsruimten en bedrijfstijd, zulks ter beoordeling door de Directie of diens waarnemer, voor contacten tussen de vakvereniging bestuurder en de binnen het bedrijf werkzame (kader) leden;
- Voor buitengewoon verlof t.b.v. vakverenigingsactiviteiten (zie bijlage 3)
- Na het overleggen van de jaaropgave van de betaalde contributie van de vakbond, zal de werkgever de vakbondscontributie op een voor de leden fiscaal vriendelijke manier verrekenen met het salaris. Dit voor zover de fiscale mogelijkheid hiervoor aanwezig is.
- AWWN bijdrage: De regeling met betrekking tot bijdrage voor het AWWN zal worden verlengd.

HOOFDSTUK 7: SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 26. DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN CAO

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 april 2024 tot 1 januari 2026.
2. Indien geen van de partijen uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij te kennen heeft gegeven, dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen, of in één of meer Artikelen wijzigingen wenst aan te brengen, zodat dan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal zij geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

BIJLAGE 1 WERKTIJDENREGELING

Werktijdenregeling

1.

Aan het begin van het jaar kunnen 5 extra vrije dagen worden gekocht, mits de betreffende medewerker niet meer dan 15 dagen mee overneemt van het voorgaande jaar. De dagen kunnen bij voorkeur betaald worden van de ISR of van overwerkvergoedingen. Voor niet CAO personeel, is de regeling plusuren ingevoerd, die in het handboek personeel wordt opgenomen.
2.

Voor werknemers in dagdienst op kantoor gelden de volgende werktijden:
07.45 uur tot 16.15 uur met een half uur onbetaalde werkonderbreking tussen 12.00 uur en 13.00 uur.
“Per dienst wordt een onbetaalde pauze van dertig minuten in acht genomen, bepaald in overleg met ondernemingsraad”

WERKTIJDEN:

Ploegensituatie	Dienst	Werktijden
Dagdienst		07.30-16.00 uur
Tweeploegendienst	Ochtenddienst Middagdienst	06.00-14.30 uur 14.30-23.00 uur
Overlappende Ploegendienst	Ochtenddienst Middagdienst	06.00-14.30 uur 12.00-20.30 uur

3.

Iedere werknemer is verplicht zich nauwgezet aan de voor hem geldende werktijden te houden.

SYSTEMATISCHE WIJZIGING

Voor een wijziging van arbeidstijden met een systematisch karakter zullen de werknemers van betreffende afdelingen en met instemming van ondernemingsraad (conform de wet op de ondernemingsraad artikel 27) vier weken voor aanvang van de wijziging geïnformeerd worden. De wijziging betreft dan een arbeidstijdenregeling die voor de duur van minimaal zes maanden wordt aangegaan. Indien deze wijziging een uitbreiding van diensten betekent (van één naar tweeploegendienst of van twee naar drieploegendienst) dan gaat de wijziging van de beloningsstructuur in vanaf de eerste dag dat de nieuwe arbeidstijdenregeling van kracht is. Indien deze wijziging een teruggang in diensten betekent (van drie naar tweeploegendienst of van twee naar een ploegendienst) dan zal de wijziging in beloningsstructuur in het volgende tijdstip aangepast worden naar de nieuwe toeslagenstructuur.

1.

Indien de werknemer een periode van 12 maanden of minder in dit dienstrooster heeft gewerkt, dan krijgt hij nog 1 maand de oude ploegentoeslag.

2.

Indien de werknemer tussen de 13 en 60 maanden in dit dienstrooster heeft gewerkt dan wordt de ploegentoeslag over een periode van drie maanden afgebouwd van oude naar nieuwe situatie. Hierbij ontvangt hij over deze drie maanden de volgende compensatie:

AFBOUW	COMPENSATIE
Maand 1	100%
Maand 2	75%
Maand 3	35%

(percentages gerelateerd aan verschil traject oude /nieuwe toeslag)

3.

Indien werknemer meer dan 5 jaar in dit dienstrooster heeft gewerkt, dan geldt een afbouwperiode van 5 maanden met de volgende verdeling.

AFBOUW	COMPENSATIE
Maand 1	100%
Maand 2	80%
Maand 3	60%
Maand 4	40%
Maand 5	20%

(percentages gerelateerd aan verschil traject oude /nieuwe toeslag)

AD HOC WIJZIGING

Indien de wijziging van arbeidstijden een ad hoc situatie betreft ter bestrijding van een onvoorziene omstandigheid in product navraag, dan dient deze voorafgaan aan de wijziging met de betreffende medewerkers te worden besproken en mag niet langer duren dan maximaal 4 weken. Tevens dient de OR over deze situatie tegelijkertijd met bespreking met betrokken medewerkers geïnformeerd te worden en geldt hiervoor de verkorte instemmingsprocedure als beschreven onder paragraaf A. Voor Ad hoc wijzigingen van dienstroosters wordt een beloningsstructuur gehanteerd conform reglement van werkelijk gewerkte diensten en is geen afbouw periode van toepassing met betrekking tot ploegentoeslag als beschreven onder paragraaf 1.

BELONINGSSTRUCTUUR PLOEGEN DIENSTEN

Voor de overlappende dienst geldt 9,5 % als vaste toeslag in verband met inconvenient uren. (definitie overlappende dienst: 12.00 uur tot 20.30 uur) Voor de tweeploegendiensten blijft het huidige tarief van toepassing van 17,5 % als vaste toeslag voor de onregelmatigheid van ochtend en middagdienst als op dit moment toegepast. Voor de drieploegendiensten geldt een tarief van 23,5 % als vaste vergoeding en niet meer het dienst afhankelijkke toeslagensysteem.

LEEFTIJD OPTIES

Een werknemer kan verzoeken om teruggeplaatst te worden naar een andere ploegen situatie als hij een bepaalde leeftijd heeft behaald, voor de opties zie onder bijlage 13. Leeftijdsbewust Personeelsbeleid.

BIJLAGE 2 VERLOFURENREGELING (VAKANTIE)

Verlofurenregeling (vakantie)

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 26 vakantiedagen, met behoud van het maandinkomen. Voor deeltijdwerknemers wordt het verlofrecht naar rato vastgesteld.
3. De werknemer heeft recht op extra vakantiedagen zoals aangegeven in bijlage 13 leeftijdsbewust personeelsbeleid.
4. Indien een werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen. Resterende vakantiedagen worden in geld uitbetaald. Eventueel worden teveel genoten vakantiedagen met het salaris verrekend.
5. Het bepalen van het tijdstip voor het opnemen van verlof vindt in overleg met de bedrijfsleiding plaats. Een verlofdag kan worden opgenomen indien deze tijdig (tenminste drie dagen van tevoren) is aangevraagd bij het hoofd van dienst. Aaneengesloten verlofdagen (meer dan 2) dienen minimaal twee weken van tevoren te worden aangevraagd bij het hoofd van dienst.
6. Voor wat betreft de bepalingen betreffende het overschrijven van verlof naar een volgend jaar alsmede het overschrijven van het jaarlijks verlofrecht wordt verwezen naar de regeling Verlofsaldo die als bijlage 10 bij dit reglement is opgenomen.
7. Voor arbeidsongeschikte medewerkers die gedeeltelijk hun eigen werk (de bedongen arbeid) kunnen verrichten, zullen - in overleg met medewerker - bij het opnemen van de minimum-vakantie de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur, en niet alleen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht, in mindering gebracht worden op de minimum vakantie-aanspraken. Dit is het gevolg van het vervallen van de beperkte opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid en de gewijzigde wetgeving daaromtrent per 1 januari 2012.
8. Op artikel 7 is Artikel 5 onverminderd van toepassing.
9. Als een medewerker verlof heeft en hij meldt zich tijdens het verlof volgens de regels arbeidsongeschikt, dan wordt volgens onderstaande omschreven situatie vanaf dat moment geen verlof meer afgeschreven, maar wordt hij ziek gemeld. Met de medewerker worden de normale re-integratieafspraken gemaakt over contact, bezoek bedrijfsarts, vervangend werk en dergelijke.
Een "gewone ziekmelding" dus. Is de werknemer enkele dagen ziek of is de werknemer in de buurt, dan zal dit doorgaans niet tot problemen leiden, want dan is de medewerker gewoon in staat om naar de bedrijfsarts te komen om vervangend werk uit te voeren, etcetera. Werkt de medewerker niet mee aan de re-integratieactiviteiten, dan wordt er wel verlof afgeschreven.

MEDEWERKER WORDT ZIEK TIJDENS VAKANTIE IN HET BUITENLAND

Van belang is dan om een inschatting te kunnen maken of de medewerker nog van zijn verlof kan genieten. Vaak kan dat pas achteraf worden vastgesteld als de medewerker terug is en een verklaring heeft van een behandelend arts in het buitenland. Want zo'n verklaring is wel een voorwaarde (verzumpfprotocol). Achteraf wordt dan beoordeeld of er sprake is geweest van verlof of arbeidsongeschiktheid en kan worden vastgesteld hoeveel verlofdagen afgeschreven worden.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOORDAT VERLOF INGAAT

Als een medewerker verlof heeft aangevraagd en dit verlof is toegekend en voordat het verlof ingaat, meldt hij zich netjes conform de regels arbeidsongeschikt, dan moet de Arbeidsinspectie of de medewerker nog van het verlof kan gaan genieten. Groen licht van de Arbeidsinspectie is dan een vereiste. Houdt de medewerker zich aan de spelregels en is hij bereid vervangend werk te komen verrichten of bij de Arbeidsinspectie op het spreekuur te komen, dan is overduidelijk dat er geen sprake is van genieten van verlof. Indien een medewerker zwaargewond in het ziekenhuis ligt, etcetera, dan kan deze medewerker niet meer van zijn verlof genieten. In die situaties wordt de medewerker arbeidsongeschikt gemeld en worden er geen verlofdagen meer afgeschreven. Een "gewone ziekmelding" dus.

Is de medewerker ondanks herhaaldelijke waarschuwingen niet bereid aan de wederzijdse verplichtingen uit de wet Verbetering Poortwachter gehoor te geven, dan worden de ingeplande verlofdagen afgeschreven.

Als de medewerker, nadat hij zich heeft ziek gemeld op vakantie wil gaan, dan heeft hij daarvoor toestemming van de werkgever nodig. De leidinggevende vraagt aan de Arbeidsinspectie of de medewerker medisch gezien vakantiesgeschikt is. Is dat het geval, worden de verlofdagen gewoon afgeschreven. Als gevolg van een wetswijziging is er per 1 januari 2012 geen verschil meer in vakantiedagenopbouw, tussen zieke- en gezonde medewerkers. De vakantiedagen die de werkgever vaststelt in overeenstemming met de wensen van de zieke medewerker, zullen dan ook worden afgeschreven. Zie artikel 7 van deze bijlage.



Buitengewoon verlofregeeling

Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in Artikel 629 leden 3 en 4 BW heeft een werknemer in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd recht op verlof met behoud van salaris:

OMSTANDIGHEDEN WERKNEMER PERSOONLIJK BETREFFENDE

• Ondertrouw	1 werkdag
• Wettelijk huwelijk/registreren van het partnerschap bij de gemeente	1 werkdag
• Kerkelijk huwelijk	1 werkdag
• 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig dienstjubiläum	1 werkdag
• 25- en 40-jarig huwelijksjubiläum	1 werkdag
• Het vervullen van een wettelijk voorschrift of door overheid opgelegde verplichtingen, waarvoor geen geldelijke vergoeding wordt ontvangen, voor zover deze verplichtingen persoonlijk moeten worden nagekomen en dit niet in de vrije tijd kan geschieden (één en ander is niet van toepassing indien genoemde verplichtingen voortspruiten uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van door de overheid opgelegde verplichtingen)	1 werkdag

OMSTANDIGHEDEN NAASTE FAMILIE VAN WERKNEMER BETREFFENDE

• Bevalling van de partner; tijdens bevalling	max. 1 dag
• Kraamverlof	Calamiteitenverlof mits bevalling plaatsvindt op een werkdag
Wet wieg; aanvullend geboorteverlof 5 weken à 70% van het maximum dagloon wordt aangevuld door SGA tot 100% van het inkomen.	5 werkdagen
• Executor testamentair, officieel document verstrekken aan werkgever	4 werkdagen
• Bijwonen van het huwelijk / geregistreerd partnerschap van een eigen, stief- of pleegkind, van een broer of zuster, schoonbroer of schoonzus, van één der ouders of schoonouders van de werknemer, dag van het huwelijk.	1 werkdag
• Bijwonen van huwelijk van een kleinkind	1 werkdag
• 25-, 40-, 50-, 60- jarig huwelijksjubiläum van zijn (schoon) ouders of grootouders	1 werkdag

BIJLAGE 3: BUITENGEWOON VERLOFREGEELING

Overlijden en begrafenis van een eigen, stief- of pleegkind, dag van overlijden t/m dag van crematie/begrafenis	4 werkdagen
Overlijden en begrafenis van de echtgenote/echtgenoot dag van overlijden t/m dag van crematie /begrafenis.	4 werkdagen
Overlijden en begrafenis van één van de ouders of schoonouders, broer of zus, dag van overlijden t/m dag van begrafenis.	4 werkdagen
Bijwonen van de uitvaart van één der grootouders van de werknemer of van diens echtgenote/echtgenoot, zwager schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of een kleinkind.	1 werkdagen

VERHUIZING:

Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever 1 dag

STUDIE OF EXAMEN:

Bij studie of examen voor opleidingen of cursussen, welke zowel in het belang van de werknemer en de uitoefening van de functie gevolgd worden met goedvinden van de werkgever, de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste twee dagen, indien het examen geschiedt op verzoek van de werkgever.

BEZOEK AAN DE HUISARTS, TANDARTS, FYSIOTHERAPEUT:

Dit dient zo veel mogelijk te gebeuren in de eigen tijd van de werknemer. De werknemers die ploegen- diensten draaien dienen dit zoveel mogelijk in te plannen vóór of ná hun werktijd. Als het absoluut niet anders kan, krijgt men van de werkgever gedurende een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, tot een maximum van twee uren voor het noodzakelijk bezoek aan de dokter, tandarts of fysiotherapeut, voor zover het bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak of vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden.

BEZOEK AAN DE SPECIALIST:

Tijdsduur en maximum in onderling overleg met de Directie te bepalen. Ook hier geldt: indien mogelijk zoveel mogelijk buiten werktijd.

DIVERSEN

De werknemer kan door de directie vrijaf worden verleend met behoud van salaris in andere gevallen dan hierboven genoemd of gedurende langere tijd dan hierboven aangegeven, indien naar het oordeel van de werkgever bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen en de werkzaamheden dit toelaten. De werknemer die om welke reden dan ook in de genoemde gevallen onder "buitengewoon verlof" geen verlof heeft genoten, zal hierop geen aanspraak kunnen ontlenen voor verlof op een ander tijdstip.

(2 weken vooraf) door de vv. tot de onderneming is gericht, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 en 3 van dit Artikel vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten.

- Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan het bondscongres, bondsraad, vakgroepsbestuur, districtskadergroep of het daarmee gelijk te stellen orgaan.
- Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen vv. en de (delegatie van) de Directie van Saint-Gobain Abrasives BV en de daaruit voortvloeiende activiteiten.
- Door de vv. georganiseerde scholing mits de aanvraag hiertoe tijdig (2 weken vooraf) aan de werkgever is gericht.

2. Het in lid 1 bedoelde vrijaf met behoud van salaris wordt alleen verstrekt indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, zulks ter beoordeling door de direct leidinggevende.
3. Het in lid 1 a bedoelde vrijaf met behoud van salaris is beperkt tot 20 dagen per jaar per vv. die in het arbeidsvoorwaardenoverleg van Saint-Gobain Abrasives BV vertegenwoordigd is of zijn.

Regeling voor overwerk en ploegendiensten

OVERWERK

1. Onder overwerk wordt verstaan de in opdracht van de werkgever i.c. de bedrijfsleiding verrichte uren, waardoor de normale arbeidsduur op een werkdag met meer dan een kwartier wordt overschreden, alsook het werken op zaterdag en zon- en feestdagen.
2. Voor overwerk gelden de volgende toeslagen per gewerkt uur:

DAGEN	TOESLAG
Maandag t/m vrijdag – de eerste twee overuren voorafgaand of aansluitend aan de dienst.	25%
De overige overuren	50%
Zaterdag	50%
Zondagen en feestdagen van 0.00 uur tot en met 24.00 uur	100%

3. Overwerk van Warehouse medewerkers wordt in principe uitbetaald tenzij de medewerker aangeeft dat hij deze uren gecompenseerd in tijd wil worden.

Tijd of geld voor overwerk en toeslag:

- In januari dienen alle medewerkers een eenmalige keuze op jaarbasis te maken: Tijd of geld
 - Zoals in het definitieve cao resultaat staat bij punt 4 eerste bullet standaard toeslagen voor overwerk. Bij overwerk kun je 100% omzetten in tijd voor tijd. En de overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald.
 - De restant overuren boven de vijf dagen tijd voor tijd worden altijd uitbetaald.
 - Bij geen tijdige keuze van de medewerker worden overuren en toeslag in geld uitbetaald.
4. Werkzaamheden die niet op kantoor worden verricht (thuiswerk) vallen niet onder deze regeling, tenzij de directie hiertoe uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven. De betrokken werknemers zullen zo vroeg mogelijk van tevoren van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld.
 5. Overwerk van kantoorpersoneel op verzoek werkgever, in onderling overleg en met instemming van werkgever. De overwerktoeslag zal dan conform bijlage 4 lid 2 gehandeld worden

BIJLAGE 4: REGELING VOOR OVERWERK EN PLOEGENDIENSTEN

6. De werknemer die opkomt voor het verrichten van overwerk op een dag waarop geen reiskosten vergoed worden in het kader van de gebruikelijke vergoeding woon-werk verkeer, of die op een werkdag de tweede keer opkomt op verzoek van het bedrijf ontvangt hiervoor een vergoeding à 0,28 per kilometer over de afstand woonadres-bedrijf vv. De uitkering wordt belast conform de geldende sociale en fiscale regelgeving.

PLOEGENSITUATIE	TOESLAG
Tweeploegendienst	17,5%
Drieploegendienst	23,5%
Overlappende Ploegendienst	9,5%

BIJLAGE 5: REGELING REISKOSTENVERGOEDING

Regeling reiskostenvergoeding

Genoemde bedragen worden in beginsel bruto uitbetaald. Voor zover conform de fiscale regelgeving toegestaan zal de onkostenvergoeding netto ter beschikking worden gesteld. Bij wijziging van de fiscale regelgeving blijven de genoemde bedragen bruto vergoedingen.

WOON-WERK VERKEER

- De werknemer zal een vergoeding worden verstrekt voor de kosten van het woon/werkverkeer.
- De vergoeding zal toegepast worden conform de regels van de Belastingdienst. De regeling "vaste reiskostenvergoeding" zal hierbij grotendeels worden gevolgd. Hierbij wordt uitgegaan, van gemiddeld 206 werkdagen per jaar (365 minus weekend, gemiddeld verlof en ziekte). De reisaftand die een medewerker per jaar aflegt (kilometeraftand woon-werk per dag x 206) x een onbelaste vergoeding van € 0,21. De uitkomst hiervan wordt door 12 gedeeld, waardoor er een maandelijks bedrag uitkomt. Daarnaast geldt een maximum van de reiskostenvergoeding van € 139,06 per maand. Dit wordt voor medewerkers die in deeltijd werken naar rato van het aantal dagen dat ze werken berekend. De afstand van een enkele reis moet minimaal 10 kilometer zijn.
- Per 1 januari 2023 wordt de belastingvrije kilometervergoeding voor reiskosten verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer. Een per 1 januari 2024 gaat dit naar € 0,23 per kilometer. Tevens wordt voor de berekening van 206 werkdagen per jaar naar 214 werkdagen gegaan. Het maximum van de reiskostenvergoeding per maand gaat van € 139,06 naar max. € 159,69 per maand ingaande 1 januari 2023, ingaande 1 januari 2024 wordt deze verhoogd naar max. € 167,29 per maand.
- Indien verhuizing van de werknemer tot gevolg zou hebben dat een hogere vergoeding voor reizen betreffende woon/werkverkeer zou moeten worden gegeven, dan zal de vergoeding maximaal worden verhoogd tot het bedrag voor een reisaftand van 20 kilometer.
- De vergoeding voor reizen betreffende woon-werkverkeer wordt na een afwezigheid van langer dan een kalendermaand stopgezet.

REGELING FISCAAL VRIENDELIJK VERGOEDEN VAN REISKOSTEN

FISCAAL VRIENDELIJK VERGOEDEN VAN REISKOSTEN:

Fiscaal is het toegestaan een hogere vergoeding te betalen voor reiskosten dan de normale interne regeling. Bovendien, mogen fiscaal gezien ook kosten voor een reisaftand tussen de 0 en 10 km worden vergoed. Het betalen van de volledige belastingvrije vergoeding ligt niet binnen de mogelijkheden van SGA BV en tevens willen wij mensen stimuleren, om bij een kortere reisaftand gebruik te maken van de fiets (zie ook de fietsregeling). Er is echter wel een mogelijkheid om de reiskostenvergoeding toe te kennen aan mensen met een reisaftand tot 10 km en de reiskosten van mensen met een maximum van € 139,06 per maand te verhogen tot het fiscale maximum.

Dit kan door dit extra bedrag te verruilen, waarbij men dan afziet van een eenmalige uitkering (ISR) of vrije tijd.

De zaken die vervuld kunnen worden voor extra reiskosten zijn de volgende:

- Vakantie-uren (mits boven het wettelijke tegoed)
- Reeds gewerkte extra uren (overuren/noteeruren)
- ISR bonus
- Vakantietoeslag

Voorwaarden:

Deze regeling moet voldoen aan een aantal voorwaarden:

- de hoogte van de maximale vergoeding is afhankelijk van de (enkele) reisaftand.
- de vergoeding voor reizen is vanaf 1 januari 2006 maximaal € 0,23 per kilometer onbelast.
- bij de vergoeding dienen we rekening te houden met vakantie/ziekte/algemene feestdagen, zoals in de basisregeling al is toegepast.
- de bijdragegrondslag voor vakantietoeslag wordt verlaagd.

Om te voorkomen dat de fiscaal vriendelijke vergoeding in mindering zal moeten worden gebracht, op het bruto salaris, is overeengekomen dat de fiscaal vriendelijke reiskostenvergoeding éénmalig aan het eind van het jaar wordt verrekend. Vergoedingen voor woon-werkverkeer en dienstreizen worden gesaldeerd.

Om een fiscaal vriendelijke vergoeding te regelen, kan iedere medewerker 1 keer per jaar een aanvraag indienen.

BIJLAGE 6: TOEPASSINGSNORM WIJZIGING ARBEIDSDUUR

Toepassingsnorm wijziging arbeidsduur

Bij aanvragen voor wijziging van de arbeidsduur worden de volgende richtlijnen gehanteerd:

ARTIKEL 1. ALGEMEEN

1.1 De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur indien hij tenminste één jaar voorafgaande aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij de werkgever. Voor de berekening van die termijn geldt ook mee de periode dat de werknemer eventueel als uitzendkracht heeft gewerkt.

1.2 Een verzoek tot aanpassing kan ten hoogste eenmaal per twee jaren worden ingediend.

1.3 Deze toepassingsnorm is bedoeld voor een structurele aanpassing van de arbeidsduur, met andere woorden het moet gaan om een blijvende wijziging van de arbeidsomvang.

ARTIKEL 2. VERMINDERING VAN DE ARBEIDSDUUR

2.1 Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur zal beoordeeld worden op basis van de in 2.2 t/m 2.6 genoemde uitgangspunten. Ieder verzoek zal op individuele basis worden beoordeeld, waarbij het individuele belang van de werknemer zal worden getoetst aan de mogelijkheden binnen het bedrijf.

2.2 De voorkeur van Saint-Gobain Abrasives BV gaat uit naar een vermindering van de arbeidsduur in **hele** diensten. Vermindering van de arbeidsduur in **gedeelten** van diensten kan alleen indien de functie en de bedrijfssituatie dit toelaten.

2.3 De arbeidsduur die resteert na de aanpassing van de werktijd dient op vaste tijdstippen ingeroosterd te worden. Indien de dag(en) of dagdelen waarop volgens rooster niet gewerkt wordt overeenkomt met de dag(en) of dagdelen van een of meerdere collegae in een **zelfde** afdeling kan in onderling overleg volgens een vast rooster gerouleerd worden. Bij het vaststellen van het vaste rooster kan tevens worden gekeken naar de gebruikelijke patronen ten aanzien van het opnemen van verlof binnen de betrokken afdeling.

2.4 Indien een andere werknemer binnen de afdeling in **deeltijd** wenst te gaan werken, dan wel een werknemer die reeds in deeltijd werkt naar de betreffende afdeling verplaatst wordt, kunnen gemaakte afspraken over het tijdstip waarop de roostervrije tijd genoten wordt opnieuw herzien worden. Werknemers worden voor ingangsdatum **deeltijd**arbeid schriftelijk over deze mogelijkheid geïnformeerd. Hier speelt zowel het **individueel** belang als het bedrijfsbelang een rol.

2.5 De mogelijkheid om in deeltijd te werken staat open voor iedere werknemer. De aard van de functie, zoals voor een aantal leidinggevenden, en het werkpatroon van de functie, zoals in

de ploegendienst, kunnen ertoe leiden dat de mogelijkheden voor het werken in deeltijd voor een dergelijke functie beperkt zijn, of afhankelijk gesteld kunnen worden van een aantal voorwaarden.

- 2.6 Indien in 2.5. genoemde situatie zich voordoet kan het zijn dat de werknemer van functie of werkpatroon dient te wisselen om het werken in deeltijd mogelijk te maken. Dit kan alleen indien een passende werkplek voorhanden is. Is deze niet voorhanden dan kan betrokken werknemer op een wachttijst geplaatst worden. Per ingangsdatum van verplaatsing naar een andere dienst of functie worden de daarbij geldende arbeidsvoorwaarden van toepassing. Dit kan onder andere betekenen dat de ploegentoeslag of het salaris aangepast dienen te worden.

ARTIKEL 3. VERMEERDERING VAN DE ARBEIDSDUUR

- 3.1 Vermeerdering van het aantal uren dient in eigen functie mogelijk te zijn en kan alleen indien de formatie dit toelaat.

- 3.2 Een uitbreiding boven de normale arbeidsduur (zie art. 1 Definities) is niet mogelijk.

ARTIKEL 4. PROCEDURE

De werknemer dient het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur minimaal 4 maanden voor ingangsdatum in, onder vermelding van de aanpassing in uren en de gewenste tijdstippen. Volgend op verzoek zal overleg met betrokkene plaats vinden over demogelijkheid van aanpassing van de werktijd. Uiterlijk één maand voorafgaande aan de gewenste ingangsdatum wordt door Saint-Gobain Abrasives BV over de aanvraag gemotiveerd beslist in de vorm van een schriftelijke reactie. Indien de vastgestelde dagen en/of tijdstippen en eventueel gestelde aanvullende voorwaarden afwijken van de aanvraag van de werknemer zal dit eveneens middels een schriftelijke reactie met motivatie door Saint-Gobain Abrasives BV geschieden.

ARTIKEL 5. CONSEQUENTIES

Bij wijziging van de contractuele arbeidsduur worden de geldende arbeidsvoorwaarden naar rato aangepast.

ARTIKEL 6. SLOTBEPALING

Bij wijziging van de contractuele arbeidsduur worden de geldende arbeidsvoorwaarden naar rato aangepast.

- 6.1 Tegen een besluit op basis van deze toepassingsnorm kan binnen 14 dagen bezwaar aangezekend worden bij de Directie van Saint-Gobain Abrasives BV. De Directie zal binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaar een uitspraak in deze doen, hetgeen schriftelijk aan de betreffende werknemer kenbaar zal worden gemaakt.

- 6.2 Daar waar deze toepassingsnorm niet voorziet beslist de Directie van Saint-Gobain Abrasives BV, e.e.a. binnen het kader van de Wet (zie bijlage Considerans 2), nadat zij de argumenten heeft laten toetsen door een Commissie bestaande uit een lid van het managementteam en een lid van de ondernemingsraad.

BIJLAGE 7A: LOONGEBOUW

Loongebouw

Loonsverhoging ingang van 1 april 2024

- De feitelijke salarissen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met 4,5% per 1 april 2024.
- De feitelijke salarissen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met 3,5% per 1 januari 2025.

Uitlooptredes:

- Schaal F en hoger: 1 uitlooptrede na 3 jaar van 1%. Dezelfde criteria als bij normale tredeverhogingen.

Loongebouw van 1 april 2024 tot 1 januari 2025

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	2.410,54	2.446,70	2.483,40	2.545,48	2.620,15	2.694,81	2.902,75	3.063,69	3.243,44	3.433,78	3.656,58
1			2.523,29	2.559,71	2.636,08	2.764,14	2.987,33	3.164,73	3.366,79	3.585,30	3.808,11
2			2.546,79	2.605,53	2.691,28	2.832,26	3.073,09	3.266,94	3.491,33	3.729,81	3.952,62
3			2.572,64	2.650,17	2.747,66	2.902,75	3.157,68	3.369,15	3.613,50	3.876,66	4.099,46
4				2.694,81	2.801,72	2.970,87	3.241,09	3.472,51	3.738,04	4.023,51	4.246,32
5				2.721,84	2.859,29	3.040,21	3.325,67	3.578,26	3.860,21	4.165,65	4.388,46
6				2.747,66	2.914,49	3.109,52	3.411,44	3.678,12	3.983,56	4.316,04	4.539,84
7				2.773,48	2.943,87	3.176,48	3.499,55	3.780,33	4.106,91	4.462,88	4.868,69
8							3.585,30	3.884,88	4.229,09	4.607,37	4.850,18
9								3.985,91	4.352,45	4.749,54	4.972,34
10						3.208,20			4.472,27	4.881,10	5.103,91
11							3.617,02				5.228,47
12								4.025,86			
13									4.518,09	4.929,27	
14											5.352,31
MIN P.J.	31.240,60	31.709,21	32.084,85	32.989,47	33.873,58	34.757,69	37.439,63	39.515,43	41.833,85	44.288,81	47.162,54
MAX P.J.	0,00	30.666,59	32.545,35	34.757,69	37.591,12	40.970,16	46.243,18	51.410,26	57.683,24	62.956,39	67.436,75
MAX P.J. UTIL.	0,00	31.227,03	33.181,93	35.439,30	37.970,00	41.379,36	46.652,25	51.925,54	58.274,27	63.577,61	69.034,07

	Plafond loongebouw
	Eventuele wachtjaren (A t/m D: 2 jaar - E t/m J: 3 jaar)
	Uitlooptrede



Loongebouw van 1 januari 2025 tot 1 januari 2026

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	2.494,91	2.532,33	2.570,32	2.634,58	2.711,85	2.789,13	3.004,34	3.170,92	3.356,96	3.553,96	3.784,56
1			2.611,60	2.649,30	2.728,34	2.860,88	3.091,89	3.275,50	3.484,63	3.710,79	3.941,39
2			2.635,93	2.696,72	2.785,48	2.931,39	3.180,65	3.381,28	3.613,53	3.860,36	4.090,96
3			2.662,69	2.742,93	2.843,83	3.004,34	3.268,20	3.487,07	3.739,97	4.012,34	4.242,94
4				2.789,13	2.899,78	3.074,85	3.354,53	3.594,05	3.868,87	4.164,33	4.394,94
5				2.817,10	2.959,36	3.146,62	3.442,07	3.703,50	3.985,32	4.311,45	4.542,05
6				2.843,83	3.016,50	3.218,36	3.530,84	3.806,85	4.122,99	4.467,10	4.697,70
7				2.870,55	3.046,90	3.287,65	3.622,03	3.912,64	4.250,65	4.619,08	4.849,68
8							3.710,79	4.020,85	4.377,11	4.768,63	4.999,23
9								4.125,42	4.504,78	4.915,77	5.146,37
10						3.520,49			4.628,79	5.051,94	5.282,54
11							3.743,61				5.411,47
12								4.166,77		5.101,79	
13											
14											5.539,64
MIN P.J.	31.240,60	31.709,21	32.184,85	32.989,47	33.873,58	34.757,69	37.439,63	39.515,43	41.833,85	44.288,81	47.162,54
MAX P.J.	0,00	30.666,59	32.545,35	34.757,69	37.591,12	40.970,16	46.243,18	51.410,26	57.683,24	62.956,39	67.436,75
MAX P.J. UTIL.	0,00	31.227,03	33.181,93	35.439,30	37.970,00	41.379,36	46.652,25	51.925,54	58.274,27	63.577,61	69.034,07



Functielijst

Functienaam	Loonschaal
Junior Warehouse Medewerker	A
All-round Warehouse Medewerker	D
Supply Chain Medewerker	F
Medewerker Adm. Export/Shipping	F
Warehouse Analyst	F
WCM facilitator	G
Teamcoördinator Warehouse	H
IT Project Coördinator	J
Assistent Controller	H
Lead Operator	E
Lead Operator (vervangend Shiftleader)	F
Logistic Engineer	J
Supply Chain Officer	J
Shiftleader	i

FUNCTIES BOVEN NIVEAU VAN COLLECTIEVE ARBEIDSREGLEMENT
 Buiten de Director EDC vallen de andere functies ook onder de CAO.

Functienaam	Loonschaal
Director EDC & Transportation Abrasives	SG Class
Procurement, Transport & Customs Supervisor	SG Class
Supply Chain & Engineering Supervisor	SG Class
QHSE Coördinator	SG Class
Warehouse Manager	SG Class



BIJLAGE 8: BELONINGSSYSTEMATIEK

Beloningssystematiek

1. INLEIDING

Om te komen tot een adequaat beloningssysteem voor de werknemers binnen Saint-Gobain Abrasives BV alsmede als referentie voor nieuwe indiensttreders is loongebouw ontwikkeld voor alle werknemers, uitgezonderd de Directie en werknemers, die vallen onder het salarissysteem van de groep Saint-Gobain. Het loongebouw bestaat uit 10 z.g. loonschalen. Het aantal loonschalen is mede gebaseerd op het aantal verschillende functieniveaus die binnen Saint-Gobain Abrasives BV voorkomen. Tot op heden is de beloningssystematiek bij Saint-Gobain Abrasives gebaseerd op het functiewaarderingssysteem ISF SAO (vroeger was dit ORBA)

2. PROCEDURE-AFSPRAKEN

Bij de toepassing van het ISF en/of SAO per 1-1-2012 wordt ervan uitgegaan dat:

- Partijen het ISF en SAO naar inhoud en gevolgen aanvaarden;
- Saint-Gobain voorlichting geven omtrent
 - doel en werking van het systeem;
 - de taken van SG Abrasives Born, FME, OR en VV in de functiewaarderingsprocedure
 - de beroepsprocedure.
- Het ontwikkelen, begeleiden en implementeren van ISF SAO binnen Saint-Gobain Born begeleid wordt door enkele medewerkers die representatief zijn voor de organisatie. Om pragmatische redenen zijn dit dezelfde medewerkers die ook in de beroepscommissie participeren (zie aparte bijlage beroepsprocedure)
- Onderhoud van het functiehandboek van Saint-Gobain geschiedt eenmaal per 3 jaar door directie in overleg met de ondernemingsraad.

3. HET VASTSTELLEN VAN DE LOONSCHAAL PER FUNCTIE

Partijen zijn overeengekomen de functiewaardering binnen de locatie Born op basis van de ISF systematiek zal worden toegepast waarbij het onderhoud van ISF zal worden uitgevoerd door FME-CWM. Alle functies zijn of worden op korte termijn omschreven en gewaardeerd via deze systematiek. Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd.

- Voor zover het ISF wordt toegepast worden ondernemingsfunctielijsten opgezet onder begeleiding van deskundigen van FME-CWM.
- Deze deskundigen zullen met betrekking tot de indeling van de functies over de nieuwe ondernemingsfunctielijsten een eindoordeel geven.
Wanneer de vv. het noodzakelijk achten de ondernemingsfunctielijsten te beoordelen, geschiedt zulks uitsluitend door deskundigen van de vv.
De indeling van de functies en de arbeidsomstandigheden alsmede de beoordeling daarvan geschiedt uitsluitend door deskundigen van FME-CWM en van de vv.

4. INDELING VAN DE FUNCTIES

- De werkgever legt de functies met hun salarisgroepindeling vast in een eigen ondernemingsfunctielijst;
- De indeling van de functies zal plaatsvinden nadat door de systeemhouder FME-CWM de door de onderneming vastgestelde functielijst heeft goedgekeurd;

- Nadat de functielijst van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen voor Locatie Born in, na overleg met de ondernemingsraad;
- Mocht als gevolg van de invoering van ISF SAO het loongebouw aangepast moeten worden, dan zal dat in een vroegtijdig stadium aan de cao-tafel besproken worden.

EEN KORTE TOELICHTING.

- De functies en arbeidsomstandigheden met hun indeling worden vastgelegd in een ondernemingsfunctielijst, waarbij de medewerkers worden gespreid over de verschillende soorten functies en arbeidsomstandigheden en hun indelingen ter bereiking van een goed referentiekader.
- Van elk van de functies, opgenomen in de ondernemingsfunctielijst en arbeidsomstandigheden wordt een omschrijving gemaakt.
- Na opstelling van de functieomschrijving wordt deze ter verificatie voorgelegd aan de betrokken werknemer(s) en hun chef(s).
- Na kennisname van de inhoud van de functieomschrijving, kan de functie vervolgens worden gewaardeerd door de systeemhouder van ISF SAO, zijnde FME-CWM.
- Van iedere werknemer, vallende onder de werkingsfeer van de Collectieve regeling arbeidsvoorwaarden Born, wordt de door hem uitgeoefende functie ingedeeld.
- De werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld in welke salarisgroep zijn functie is ingedeeld met de functieomschrijving.
- Werknemers kunnen inzage krijgen in de functie-informatie, welke betrekking heeft op de functies in de ondernemingsfunctielijst.
- Werknemers kunnen te allen tijde verzoeken de indeling te herzien, indien zich wijzigingen in de functie-inhoud en/of arbeidsomstandigheden hebben voorgedaan.

Bij wijziging van functie-inhoud alsmede het ontstaan van nieuwe functies zullen deze functies opnieuw omschreven en ingedeeld worden. Voor indeling van functies in loonschalen zie bijlage IX a +IXb

5. INDELING IN HET LOONGEBOUW

Bij de invoering van ISF SAO zullen alle huidige standaard functies duidelijk omschreven en gewaardeerd worden. Daardoor hebben onze medewerkers meer kansen om zich te ontwikkelen en door te groeien. Dit proces zullen wij ook nadrukkelijk stimuleren. Op basis van de functieomschrijvingen en –wegingen wordt per werknemer bepaald welke functie hij/zij uitoefent en welke loonschaal van toepassing is. De werkgever verstrekt de werknemer de functieomschrijving en de motivering van de indeling. Bij wijziging zal een schriftelijke verklaring worden verstrekt.

5.1 INSCHALING IN EEN LAGERE SCHAAL, NA NIEUWE INVOERING ISF SAO

Bij inschaling in een lagere salarisgroep waarbij het salaris boven het maximum van de groep uitkomt, zal als volgt gehandeld worden:

- In het salarissysteem wordt de lagere salarisgroep vermeld
- Het verschil tussen het huidige salaris en het maximum van de nieuwe groep salaris wordt benoemd als een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de cao loonverhogingen, en vormt mede de grondslag voor de opbouw van het pensioen, vakantietoeslag, overuren en andere loongerelateerde toeslagen.

- Onderstaande punten zijn alleen van toepassing op toekomstige herwaarderings (buiten de huidige aanpassingen) aangezien alle werknemers nu bij invoering van ISF SAO hun huidige loon met toekomstperspectief gegarandeerd krijgen
 - Wanneer van toepassing, krijgt de desbetreffende medewerker twee jaar de tijd om zich te ontwikkelen voor een functie met een hogere classificatie. Hiervoor zal er per medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt worden. Dit plan is onderdeel van ons beoordelingssysteem.
 - Tijdens de beoordelingsgesprekken zal bekeken worden of de desbetreffende medewerker voldoet aan de kwalificaties voor de hogere functie.
 - In de eerder genoemde periode van twee jaar zal de CAO verhoging ook van toepassing zijn op de persoonlijke toeslag.
 - Indien de medewerker in een periode van twee jaar zich niet ontwikkeld tot het niveau van een hogere functie niet voldoet aan de kwalificaties van de hogere functie, zal de persoonlijke toeslag met de CAO verhogingen worden afgebouwd.
 - Voor medewerkers van 55 jaar en hoger zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd bij het niet behalen van de gewenste ontwikkeling

5.2 INSCHALING IN EEN HOGERE SCHAAL, NA NIEUWE INVOERING ISF SAO

Wanneer een medewerker wordt ingeschaald in een hogere schaal, na invoering ISF of na herweging van zijn functie in de toekomst, zal het salaris worden verhoogd op het naast hogere bedrag in een nieuwe loonschaal.

5.3 GROEI IN DE LOONSCHAAL

Werknemers die – dus onafhankelijk van de invoering van ISF SAO- het maximum in hun loonschaal nog niet bereikt hebben groeien jaarlijks naar het volgende in de betreffende schaal genoemd bedrag (zgn. loontrede-verhoging) tot dat ze het maximum schaaalsalaris bereikt hebben. Jaarlijks krijgen de werknemers een brief omtrent het wel/niet toekennen van een tredeverhoging. De loonschaal en trede wordt op de loonstrook vermeld. De stap is afhankelijk van de beoordeling die door de leidinggever wordt uitgesproken. In de jaarlijkse beoordelingsronde zullen alle werknemers die het maximum in hun schaal nog niet bereikt hebben op een aantal factoren beoordeeld worden. Afhankelijk van de benchmark in de regio zal het huidige loongebouw in overleg met CNV Vakmensen gewijzigd worden met uitloopschalen en hogere loonschalen

5.4 PROMOTIE NAAR EEN HOGERE SCHAAL

Indien een werknemer – onafhankelijk van de invoering van ISF SAO - doorgroeit naar een functie van hoger niveau, zal m.i.v. datum uitoefening nieuwe functie of na een bepaalde inwerkperiode bij gebleken geschiktheid de werknemer ingedeeld worden in de hogere schaal. Hierbij wordt de volgende systematiek gehanteerd:

- Het salaris van de werknemer wordt verhoogd met 2% van het maximum van de loonschaal die van toepassing is vóór promotie en vervolgens wordt de betrokken werknemer ingedeeld op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.

Voorbeeld

Een werknemer is ingedeeld op salaris zijnde schaal C periode 2. Bij promotie naar D wordt het nieuwe salaris als volgt berekend: € 1.948,60 + € 43,46 (2% x € 1.948,60 zijnde het max. schaalbedrag van schaal C) = € 1.992,06. Dit bedrag komt in de D schaal niet voor, dus wordt de werknemer ingedeeld op € 2.042,23 zijnde het startsalaris van schaal D.

- Indien beoordelingsperiode en promotie op gelijke datum doorgevoerd dienen worden, wordt eerst het beoordelingsperiode toegekend en vervolgens de doorgroei naar de hogere schaal gerealiseerd.

Voorbeeld

Een werknemer is ingedeeld op € 2.019,60, zijnde loonschaal C, periode 3. Per 1 juli heeft hij zowel recht op een beoordelingsperiode als promotie naar schaal D. Het salaris wordt als volgt vastgesteld: € 2.058,69 als eerstvolgende stap. Daarna wordt verhoging n.v.w. de promotie naar schaal D vastgesteld: € 2.058,69 + € 43,46 = € 2.102,15. Het naast hogere bedrag in schaal D is € 2.123,51. Per 1 juli bedraagt het salaris van betrokken werknemer € 2.123,51.

5.5 INDELING IN EEN LAGERE SCHAAL OP EIGEN VERZOEK

Indien een werknemer om vrijwillige reden een functie aanvaardt met een lagere salarisschaal, zal hij met ingang van deze nieuwe functie ingedeeld worden in deze lagere salarisschaal. De hoogte van indeling in de betreffende schaal is mede afhankelijk van de hoogte van het salaris van de betrokken werknemer. Maximaal is het maximum schaalbedrag van toepassing in de nieuwe schaal. Het voorgaande geldt eveneens indien een werknemer om medische reden - bij geen verwijtbaar gedrag van werknemer - zijn eigen werk niet meer kan verrichten. Deze passage geldt niet in geval van bedrijfsongeval.

Voorbeeld

Een werknemer is als leidinggever ingedeeld in schaal F, met als salaris € 2.643,07, zijnde schaal F periode 6. Op eigen verzoek legt hij de functie neer en er wordt een lagere functie aangeboden, in D. Rekening houdend met het bedrag dat deze werknemer eerder verdiend heeft, wordt hij ingedeeld in schaal D, met als nieuw salaris € 2.326,18.

Indien het gaat om een andere functie vanwege medische redenen zal in eerste instantie de mogelijk rechten op een uitkering via de WIA worden bekeken. Mochten hier geen mogelijkheden voor zijn, zullen met de desbetreffende medewerker individuele maatwerk afspraken gemaakt worden.

5.6 INDELING IN EEN LAGERE SCHAAL DOOR BEDRIJFSOMSTANDIGHEDEN ZONDER EIGEN TOEDOEN

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wel buiten eigen toedoen anders dan door ziekte, wordt overgeplaatst naar een lagere functiegroep, ontvangt na overplaatsing een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het oorspronkelijke schaal-salaris en het nieuwe schaal-salaris. Deze zogenaamde lauwe persoonlijke toeslag zal worden bevroren en niet worden afgebouwd (CAO verhogingen zijn niet van toepassing op de component persoonlijke toeslag). In geval van toekomstige promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt deze persoonlijke toeslag, voor zover dat mogelijk is, in één keer afgebouwd; zodanig dat inschaling in de hoogst mogelijke (of hoogste) trede van de nieuwe salarisschaal zal plaatsvinden.

Voor de bepaling van de vakantietoeslag, pensioen, ploegtoeslag, jubileumuitkering en overwerktoeslag wordt de lauwe persoonlijke toeslag meegenomen.

6 BEROEPSPROCEDURE

Een werknemer kan beroep aantekenen tegen:

- de indeling (op basis van ISF en/of SAO) van de door hem uitgeoefende functie;
- de gevolgde procedure;
- de functiemoetschrijving;
- de arbeidsomstandighedenlijst;

Indien een werknemer in beroep gaat zal de uitkomst hiervan gemotiveerd en schriftelijk aan betrokkene worden meegedeeld. Indien naar de mening van betrokkene deze procedure niet tot een voor hem bevredigende oplossing leidt, kan hij, indien hij lid is van één van de vv., zich wenden tot zijn vakvereniging. In een dergelijk geval zal een deskundige van de vv. tezamen met een deskundige van FME-CWM de klacht onderzoeken. Op basis van het door hen ingestelde Onderzoek zullen deze deskundigen een bindende uitspraak doen, welke schriftelijk zal worden bevestigd. Indien deze uitspraak leidt tot een indeling in een hogere salarisgroep dient nabetaling plaats te vinden vanaf het moment waarop de klacht schriftelijk bij de werkgever is ingediend. De beroepsprocedure ISF en/of SAO is in bijlage verder uitgewerkt.

7 INFORMATIE

De onderneming verstrekt aan de vv. alle nodige informatie voor de invoering van ISF en/of SAO.

BIJLAGE 9: REGELING KOPEN EXTRA VERLOFDAGEN

Regeling kopen extra verlofdagen

Tot 1 januari 2009 gold een $38\frac{1}{4}$ uren werkweek en werd $\frac{3}{4}$ uur extra per week omgezet in roostervrije dagen (ATV), zodat de gemiddelde werkweek 38 uur bedroeg.

Per 1 januari 2009 geldt de normale arbeidsduur 40 uur in de week. De salarissen en salarisschalen zijn sindsdien gebaseerd op 40 uur in plaats van op 38 uur: de salarissen zijn door de 40 uren werkweek verhoogd met de factor $40/38$. Per 1 januari 2009 zijn er daardoor geen roostervrije dagen (ATV) meer. Het extra kopen van verlofdagen is per kalenderjaar:

- Men kan verlofdagen kopen van de 40 uren werkweek, met een maximum van vijf dagen, deze kunnen betaald worden van het nominale salaris of de overwerkvergoeding.
- Men kan verlofdagen kopen van de ISR bonus, met een maximum van vijf dagen.

Er is één beperking op het kopen van extra verlofdagen:

In deze CAO is het geregeld dat men 25 verlofdagen mee kan overnemen naar het volgende jaar. Maar als men extra verlofdagen wil kopen, mag je niet meer dan 15 verlofdagen mee hebben overgenomen van afgelopen kalenderjaar.

- Men kan overuren tot een maximum van vijf dagen om laten zetten naar verlofdagen

Voor niet CAO personeel, zal een regeling plusuren worden ingevoerd, die in het handboek personeel wordt opgenomen

BIJLAGE 10: REGELING VERLOFSALDO

Regeling verlofsaldo

De interne regeling geeft nadere regels in het overschrijven van verlofdagen aan het eind van een kalenderjaar dan wel het overschrijven van het jaarlijks verlofrecht.

1. In deze regeling wordt verstaan onder verlof:

- Het reguliere jaarlijkse verlofrecht.
 - Verlof dat ontstaat door overwerk.
- Onder bovenwettelijk verlof wordt in deze regeling verstaan:
- Het reguliere jaarlijkse verlofrecht +/- 20 dagen (op basis van een fulltime dienstverband)

2. Indien aan het eind van een kalenderjaar verlof resteert, uit het betreffende jaar of van voorgaande jaren, wordt dit overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Het aan het eind van een kalenderjaar over te schrijven verlof bedraagt maximaal 25 dagen of een vergelijkbaar aantal uren. In bijzondere gevallen kan van deze regeling afgeweken worden en kan na overleg meer dagen naar het daaropvolgende jaar overgeschreven worden.
4. Indien aan het eind van een kalenderjaar meer verlof resteert dan wordt dit meerdere verlof, na overleg, uitbetaald.
5. Een werknemer kan ook eerder dan bij het bereiken van de 26 verlofdagen vragen om uitbetaling van het verlofsaldo of een gedeelte er van. Dit kan alleen voor het bovenwettelijke verlof.
6. Het is bij dringende noodzaak en in overleg en goedkeuring van de Directie mogelijk het verlofsaldo te overschrijven met maximaal 5 dagen.
7. Een negatief verlofsaldo zal in driemaandelijke termijnen worden ingehouden over de maanden februari tot en met april van het daaropvolgend jaar.
8. Bij deeltijdwerk wordt de regeling naar rato toegepast.

Wet Verbetering Poortwachter

GEDURENDE HET EERSTE JAAR VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID:

- Nadat de arbeidsongeschiktheid 6 weken heeft geduurd wordt door de bedrijfsarts en werknemer gezamenlijk een re-integratieplan opgesteld.
- Dit re-integratieplan wordt in tweevoud naar de werkgever opgestuurd, waarna de werkgever, samen met de werknemer afspraken maakt over de verdere stappen in de re-integratie. Deze afspraken worden weergegeven in een plan van aanpak. Dit plan van aanpak wordt door beide partijen ondertekend, waarna de werknemer een exemplaar een exemplaar van het re-integratieplan ontvangt. Een exemplaar van het Plan van Aanpak wordt doorgestuurd naar de Arbodienst.
- Ondanks het feit dat bij het opstellen van het re-integratieplan en het plan van aanpak het initiatief genomen wordt door respectievelijk de bedrijfsarts en de werkgever, is de werknemer medeverantwoordelijk voor het tot stand komen van beide stukken en dient indien nodig hiertoe zelf initiatief te ondernemen.
- Minimaal iedere 6 weken zal er sprake zijn van contact tussen werkgever en werknemer over de voortgang van het proces en indien nodig bijstelling van het plan van aanpak. Daarnaast blijft de werknemer in behandeling bij de bedrijfsarts.
- Indien er sprake is van mogelijkheid tot re-integratie zal eerst naar een passende werkplek bij de eigen werkgever gekeken worden. Hierbij kan van de volgende mogelijkheden uitgegaan worden: aanpassingen in de eigen functie, een andere passende of aangepaste functie, of aangepast werk zijnde geen complete functie
- Het is niet mogelijk bijvend een functie aan te passen door bepaalde taken/werkzaamheden in de functie te laten vervallen.
- Indien re-integratie bij werkgever (tijdelijk) niet mogelijk is zal de mogelijkheid onderzocht worden (tijdelijk) te re-integreren bij een andere werkgever. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van de diensten van een gecertificeerd re-integratiebedrijf. Alvorens extern naar mogelijkheden te zoeken zal het re-integratiebedrijf de re-integratiemogelijkheid bij de werkgever nogmaals toetsen. Indien blijkt dat alsnog geen re-integratie bij de eigen werkgever mogelijk is, zullen de mogelijkheden bij externe werkgevers onderzocht worden.
- Bij iedere re-integratie wordt rekening gehouden met de door de bedrijfsarts opgelegde beperkingen. In geval van twijfel zal de aard, inhoud en zwaarte van de re-integratiewerkplek voorafgaande aan de plaatsing met de bedrijfsarts besproken worden.
- De werknemer is verplicht aan de re-integratie mee te werken. Indien de werknemer niet meewerkt, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling op te schorten, respectievelijk geen loon te betalen over de uren die bij de hervatting waren voorzien. Herhaling van het weigeren mee te werken aan re-integratie kan consequenties hebben voor de dienstbetrekking.

BIJLAGE 11: WET VERBETERING POORTWACHTER

- Indien een werknemer het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts omtrent de herhaling van de ziekte, de passendheid van de door de werkgever aangeboden functie of werkzaamheden kan binnen 10 dagen na de betreffende afspraak een second opinion aanvragen worden bij de UWV. De werknemer zal door de bedrijfsarts op de mogelijkheid van een second opinion gewezen worden. Daarnaast zal de werknemer door de werkgever schriftelijk op de eventuele consequenties na een second opinion gewezen worden
- Indien de UWV achteraf in de second opinion tot de afspraak komt dat het oordeel van de zijde van de werknemer onterecht is geweest zal dit leiden tot een inhouding van het reeds betaalde loon, gebaseerd op het aantal niet gewerkte uren in aangepast of passend werk.
- Indien de werknemer ook na de uitslag van de second opinion niet mee werkt aan reïntegratie zal onmiddellijk de loondoorbetaling volledig gestopt worden en zal de werknemer schriftelijk gewaarschuwd worden.

NA HET EERSTE JAAR VAN ARBEIDSGESCHIKTHEID

- Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de uitkering betaalbaar worden gesteld door de werkgever.
- Deze regeling is eveneens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

GEZONDHEIDSREDENEN

Indien werknemers om dwingende gezondheidsredenen van mening zijn niet te kunnen voldoen aan het op hen van toepassing zijnde dienstrooster, dienen zij hiervoor een medische verklaring van de Arbodienst arts te overleggen. Werkgever zal in dit geval in onderling overleg met werknemer bekijken of alternatieve werkplekken beschikbaar zijn waardoor deze overgang mogelijk is. Indien geen alternatieven beschikbaar zijn, dan kan werkgever niet tot veranderingen verplicht worden.

BIJLAGE 12: ISR (RESULTAAT AFHANKELIJKE BELONING)

ISR Bonusregeling

Om de beloning meer afhankelijk te laten zijn van de resultaten wordt een nieuwe interne stimulering regeling (ISR) geïntroduceerd. Per kwartaal worden de resultaten op een viertal criteria geëvalueerd naar de norm. De criteria en de normstelling (tabellen) worden met de ondernemingsraad afgesteld. Wanneer de norm gehaald wordt zal een vastgesteld bedrag worden uitbetaald, mits de betreffende medewerker in dat kwartaal niet ziek is geweest. De ISR zal als bijlage aan de Collectieve regeling arbeidsvoorwaarden worden toegevoegd. Er kunnen met de ISR beloning 5 extra dagen worden bij gekocht, dit staat beschreven in bijlage 9: Regeling kopen extra verlofdagen.

De ISR regeling is bedoeld om medewerkers te belonen die het resultaat van de onderneming op een positieve manier kunnen beïnvloeden. Hiervoor moeten doelstellingen worden vastgesteld.

- Voor het Warehouse en warehouse office zijn dat doelstellingen voor Warehouse Performance, klachten, Doorlooptijd Input en Zending opvolging.
- Voor Supply Chain, Finance en overige kantoor zijn dat doelstellingen voor PO opvolging, Exportzendingen, Forecast en Transport

Voor de medewerkers die werkzaam zijn binnen de groep Warehouse en Kantoor geldt een ISR-bonusregeling om het logistiek werkproces te stimuleren. De bonus is opgebouwd uit de volgende componenten:

VERZUIM

De regeling is verduidelijkt met betrekking tot medewerkers die langdurig afwezig zijn: Medewerker die in de referentieperiode voor de ISR bonus verzuimd, krijgt naar rato de ISR bonus.

Als voorbeeld in een kwartaal, in een maand verzuimt dan krijgt men 2/3 van de bonus. In 2 maanden enig verzuim krijgt men 1/3 van de bonus.

Medewerker die in de referentieperiode gedeeltelijk en/of volledig arbeidsongeschikt is, maar wel op arbeid therapeutische basis werkzaam is, ontvangt de volledige ISR bonus voor dat betreffende kwartaal zoals boven verwoord in het voorbeeld.

SMAT

De medewerker dient minimaal 12 SMAT audits uit te voeren per jaar, dit betekend 1 SMAT per maand, 3 SMATs per kwartaal. Vergeten of door omstandigheden vergeten of niet kunnen uitvoeren kan men die de volgende maand inhalen. Indien iemand zonder geldige reden 2 keer de SMAT audit niet uitvoert vervalt de ISR bonus in het lopende kwartaal.

VOOR HET WAREHOUSE EN KANTOOR ZIJN VERSCHILLENDE TARGETS VAN TOEPASSING

Warehouse	
1. Warehouse performance:	• Same day picked / packed (status 7)
2. Klachten:	• Geaccepteerde externe klachten
3. Doorlooptijd input:	• Zendingen op volgorde van binnenkomst, binnen de 24 uur afhandelen en inputten
4. Zending Opmvolging:	• Export afhaling en orders met speciale afhandeling (bijv. H10) tijdig regelen: dit vereist tijdige en betere communicatie met het Warehouse, opvolging van de transporteur en in het beste geval het checken wanneer kan de zending op gehaald worden. Daarna beginnen met de zending te prepareren volgens afspraken met de klant i.v.m. het ophalen. • Bestellen (extra) vrachtauto's voor dagelijkse / wekelijkse zendingen. • Afsluiten van rounds op de afgesproken tijden, afwijkingen af te stemmen met leidinggevende.
Kantoor	
1. PO opvolging (AR en stockvalue)	• Zorgen dat PO bevestiging geregeld is < 1 week • Juiste upload van de PO gegevens 1 keer per week (nieuwe leverdatum / PO bevestigingen) • MRP codes (10 / 15 / 20) uitgestuurd en verwerkt 1 keer per week • Correcte lead time / transit time in PO verwerken voor mogelijkheid inboeken WHS • 1 keer per week met de volgende parameters: • Inside Europe < 1 week • Outside Europe supplier-afhankelijk (waardes zijn dan per leverancier aangegeven)
2. Exportzendingen:	• Reminder uitsturen voor consolidatiezendingen die > dan 2 maanden in Born verpakt staan (met Europees MGMT uitpaktermijn afspreken)
3. Forecast (AR en stockvalue)	• A + B items op region > 25 % binnen marge Forecast Measurement Accuracy



TOTAAL OVERZICHT 2024

Warehouse	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
1. WHS Performance	€ 182	€ 121	€ 61	€ 0
2. Klachten	€ 82	€ 37	€ 0	NVT
3. Doorlooptijd	€ 82	€ 37	€ 0	NVT
4. Export opvolging	€ 82	€ 37	€ 0	NVT
	€ 428	€ 232	€ 61	€ 0

Kantoor	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
1. PO opvolging	€ 182	€ 121	€ 61	€ 0
2. Exportzendingen	€ 82	€ 37	€ 0	NVT
3. Forecast	€ 82	€ 37	€ 0	NVT
4. Transport	€ 82	€ 37	€ 0	NVT
	€ 428	€ 232	€ 61	€ 0

Bij wijzigingen zal deze tabel aangepast worden.

De bedragen zijn bruto bedragen, voor parttimers geldt dat de uitkering naar rato wordt betaald.

Het principe van een ontwikkeling in doelstellingen voor de komende jaren moet vastgelegd worden. De ISR bedragen zullen in de toekomst samen met de CAO verhogingen worden geïndexeerd. Het eindbedrag wordt dan afgerond.

Ieder jaar zal de directie aan de Ondernemingsraad de middelen (investeringen, organisatorische maatregelen, actie plannen, opleidingen, ect.) voorstellen die zullen worden ingezet om de doelstellingen te bereiken.

BIJLAGE 13:
LEEFTIJDSEWUST
PERSONEELSBELEID

Leeflijdsbewust personeelsbeleid

LEEFTIJD OPTIES BIJ VERZOEK TERUGPLAATSING PLOEGENDIENST.

Indien een werknemer werkzaam binnen het drieploegendienst rooster de leeftijd van 50 jaar bereikt, kan hij in onderling overleg met werkgever verzoeken om teruggeplaatst te worden naar een 2 ploegen dienst. Hiertoe dient werkgever dan de nodige maatregelen te nemen.

Indien een werknemer de leeftijd van minimaal 45 jaar bereikt kan hij hietoe ook een verzoek indienen. Gedurende de periode van 45 - 50 jaar, kan echter geen dwingende aanspraak op teruggang in dienstrooster door werknemer van drie- naar tweeploegen op werkgever worden gemaakt en zullen alleen indien de omstandigheden dit toelaten in onderling overleg tussen werknemer, werkgever en ondernemingsraad een invulling aan deze situatie gegeven worden.

Indien een werknemer werkzaam binnen een twee- of drie ploegendienst de leeftijd van 55 jaar bereikt, kan hij werkgever verzoeken om teruggeplaatst te worden naar een één ploegendienst, waarvoor werkgever de mogelijkheden zal dienen te creëren. Indien een werknemer de leeftijd van minimaal 50 jaar bereikt kan hij hietoe ook een verzoek indienen. Gedurende de periode van 50 - 55 jaar, kan echter geen dwingende aanspraak op teruggang in dienstrooster door werknemer van drie- of twee ploegen naar een één ploegen dienstrooster op werkgever worden gemaakt en zullen alleen indien de omstandigheden dit toelaten in onderling overleg tussen werknemer, werkgever en ondernemingsraad een invulling aan deze situatie gegeven worden. Indien deze oplossing mogelijk blijkt, gelden voor deze situatie dezelfde regels met betrekking tot ingang en ploegentoeslag beloning als bovenstaand omschreven voor ploegenrooster wijziging.

Indien werknemers om dwingende gezondheidsredenen van mening zijn niet te kunnen voldoen aan het op hen van toepassing zijnde dienstrooster, dienen zij hiervoor een medische verklaring van de Arboarts te overleggen. Werkgever zal in dit geval in onderling overleg met werknemer bekijken of alternatieve werkplekken beschikbaar zijn waardoor deze overgang mogelijk is. Indien geen alternatieven beschikbaar zijn, dan kan werkgever niet tot veranderingen verplicht worden.

Indien een werknemer om medische redenen niet meer in ploegendienst kan werken, maar slechts dag-werkzaamheden kan verrichten, dan geldt bovenstaande afbouwregeling.

Voor beide situaties geldt dat werknemer tenminste gedurende 3 jaren binnen deze werktijden roosters werkzaam moet zijn geweest.



De werknemer heeft recht op extra vakantiedagen volgens de navolgende tabel:

Verlofdag	Leeftijd of dienstverband
1 dag	bij een leeftijd van 46 jaar of meer of een dienstverband van 10 jaar of meer
2 dagen	bij een leeftijd van 56 jaar of meer of een dienstverband van 15 jaar of meer
3 dagen	bij een leeftijd van 60 jaar of meer of een dienstverband van 20 jaar of meer
4 dagen	bij een leeftijd van 62 jaar of meer of een dienstverband van 25 jaar of meer

Bepalend voor het leeftijd- of dienstijverlof is de leeftijd of het dienstverband van de werknemer op 31 december van enig jaar. Bij samenloop van criteria geldt het dienstjaren criterium. Er is geen sprake van cumulatie van rechten.

GENERATIEPACT

Naar aanleiding van het advies vanuit de werkgroep Duurzame inzetbaarheid, is een Generatiepactregeling bespreekbaar (zowel op initiatief van de werkgever als op initiatief van de werknemer) als het SG belang mede gediend is.

De werkwijze in voorkomende gevallen is als volgt:

- Uitgangspunt van de regeling is behoud en bevordering van duurzame inzetbaarheid, meer specifiek: de medewerker heeft objectief gezien de behoefte aan een andere werk- privé balans
- In het geval van een afwijzende beslissing, kan de medewerker de afwijzing voorleggen aan een toetsingscommissie, die daartoe in het leven zal worden geroepen. Deze toetsingscommissie bestaat uit een vertegenwoordiging van Ondernemingsraad, Directie en HR.
- De medewerker is minimaal 10 jaar in dienst bij SGA (Uitzendjaren, direct voorafgaand aan SGA dienstverband tellen mee) en heeft binnen maximaal 5 jaar de AOW-ge-rechtigde leeftijd bereikt.
- De regeling generatiepact is van toepassing op de huidige contracturen per 1 april 2023.
- De regeling betreft de volgende verdeling m.b.t. arbeidspercentage / salarispercentage / percentage pensioenopbouw 80%/90%/100%.



Regelament bedrijfskleding

Doel: Door middel van uniforme en gedegen kleding de veiligheid voor alle werknemers verbeteren. Tevens de uitstraling die hiermee aan de organisatie gegeven wordt te verhogen.

- 1. Het dragen van werkkleding tijdens werktijd is verplicht.
- 2. Saint-Gobain Abrasives BV stelt aan haar werknemers in dienst via tijdelijk of langdurig dienstverband volgende werkkleding ter beschikking:

BEDRIJFSKLEDING	AANTAL
Werkbroeken	3 stuks
T-shirts	5 stuks
Sweaters	2 stuks
Bodywarmer	1 stuks
Fleece vest	1 stuks
Veiligheidsschoenen	1 paar

- 3. Alle kleding blijft eigendom van Saint-Gobain Abrasives BV en wordt alleen tijdens de werkzaamheden bij of voor Saint-Gobain Abrasives BV gedragen.
- 4. Nieuwe kleding wordt aan de drager uitgereikt in goede en ordentelijke staat en drager verplicht zich deze kleding met zorg en aandacht te dragen en behandelen. Uitgereikte kleding wordt door werknemer voor ontvangst bevestigd op zijn persoonlijke kledinglijst.
- 5. Regelmatig onderhoud middels wassen en reparatie gebeurt door drager zelf. Hiertoe wordt hem door Saint-Gobain Abrasives BV een vergoeding van € 5,- netto toegekend. Na een maand afwezigheid wordt de vergoeding automatisch beëindigd.
- 6. Indien drager onderhoudt van kleding niet naar behoren uitvoert en hem herhaalde malen door werkgever om verbeterd onderhoud is verzocht, kan kleding door werkgever worden gewassen en gerepareerd op kosten van de drager. Bovendien geldt dan hetzelfde reglement als van toepassing bij niet dragen van kleding als vermeld onder punt 8.
- 7. Het dragen van werkkleding tijdens het werk is verplicht. Het niet / niet volledig dragen van de persoonlijke beschermingsmiddelen (o.a. werkkleding en veiligheidsschoenen). Werknemers die zich niet aan de kledingvoorschriften houden, zullen moeten uitlokken en zorgen voor de juiste kleren en schoenen, vervolgens kunnen ze weer met hun werkzaamheden beginnen. De tijd die nodig is om terug te keren naar de werkplek in de vereiste kleding zal van het verlofsaldo worden ingehouden. Bovenstaande geldt bij elk voorval. Bij een tweede constatering zal dit ook schriftelijk worden vastgelegd, dit geldt als officiële waarschuwing. Een derde constatering kan consequenties hebben voor de arbeidsovereenkomst.
- 8. Vaststelling of wijziging van het pakket wordt in onderling overleg tussen directie en OR vastgesteld. Individuele afwijkingen kunnen alleen worden geaccepteerd indien hiervoor zwaarwegende redenen zijn die deze uitzonderingspositie rechtvaardigen. Afwijkende kleding dient wel qua kleur overeen te komen met de bovenomschreven kleuren van de kleding.

BIJLAGE 14: REGELEMENT BEDRIJFSKLEDING

BIJLAGE 15: OVERIGE AFSPRAKEN

Overige afspraken

KWARTAALOVERLEG SAINT-GOBAIN ABRASIVES EN CNV

Partijen hebben het belang van regelmatig overleg en wederzijdse informatie-uitwisseling onderschreven. Daartoe zal met ingang van heden een overleg tussen Sociale Partners plaatsvinden met een frequentie van 1 keer per kwartaal. De navolgende aandachtspunten zullen daar in ieder geval naar hun mogelijkheden/ommogelijkheden besproken worden.

Pensioenconvenant

CONVENANT SAINT-GOBAIN ABRASIVES B.V. EN CENTRALE ONDERNEMINGSRAAD SAINT-GOBAIN ABRASIVES B.V.

DE ONDERGETEKENDEN:

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Saint-Gobain Abrasives B.V., rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder Timo Wiegand, hierna te noemen 'Saint-Gobain Abrasives B.V.';
 2. Ondernemingsraad Saint-Gobain Abrasives B.V., vertegenwoordigd door zijn voorzitter Jo Uranka, hierna te noemen 'de centrale ondernemingsraad',
gezamenlijk verder te noemen 'partijen'
- IN AANMERKING NEMENDE DAT:**
- Saint-Gobain Abrasives B.V. en de centrale ondernemingsraad in gezamenlijkheid een traject hebben afgelegd om te komen tot een nieuwe/gewijzigde pensioenregeling;
 - Saint-Gobain Abrasives B.V. op 19-4-2018 een instemmingsverzoek heeft gestuurd naar de centrale ondernemingsraad waarin zij de keuze voor de nieuwe pensioenuitvoerder beschrijft;
 - de centrale ondernemingsraad zich op hoofdlijnen kan vinden in de keuze voor de nieuwe uitvoerder, maar op enkele punten inhoudelijk of procesrechtelijk aanvulling of verduidelijking wenst;
 - deze aanvulling of verduidelijking in dit convenant schriftelijk zijn vastgelegd en tussen partijen zijn overeengekomen;

KOMEN ALS VOLGT OVEREEN:

- De centrale ondernemingsraad is van mening dat de instemmingsaanvraag nog onvoldoende volledig is om in dit stadium integraal in te stemmen. Hij kan en zal na ondertekening van dit convenant echter wel instemming verlenen op keuze voor de uitvoerder United Pensions.
- De centrale ondernemingsraad kan ook instemming verlenen op het feit dat er een opslag van 5% op de benodigde premie wordt gehanteerd voor buffervorming zoals beschreven in de instemmingsaanvraag. Bij het vaststellen van het totale beschikbare budget van Saint-Gobain Abrasives B.V. wordt rekening gehouden met deze 5% opslag.
- De centrale ondernemingsraad kan ook instemming verlenen op het feit dat betaalde premies niet worden teruggestort naar de werkgever, maar uitsluitend worden aangewend voor indexatie of toekenning van additionele pensioenopbouw indien in enig jaar minder dan het maximum opbouwpercentage is toegekend.
- De indexatie voor de United Pensions regeling wordt verleend vanuit winstdeling. Als er indexatie wordt verleend is de indexatie gelijk voor alle opgebouwde rechten van de actieve werknemers en van de inactieven (gepensioneerden en slapers). De centrale ondernemingsraad kan hier instemming aan verlenen. In de CAO van Saint-Gobain Construction Products B.V. en Saint-Gobain Abrasives B.V. locatie Born is sprake van onvoorwaardelijke indexatie van actieve deelnemers. Werkgever en ondernemingsraad zullen in overleg met de betrokken vakbonden hier nadere afspraken over maken.
- De afspraak bij United Pensions verloopt via het Sociaal Comité. Saint-Gobain wordt in het Sociaal Comité vertegenwoordigd door 3 vertegenwoordigers:
 - 1 namens de werkgevers
 - 1 namens de actieve deelnemers, benoemd door de pensioencommissie van het OR Platform Nederland
 - 1 namens de gepensioneerden, benoemd door de pensioencommissie van het OR platform NL en de werkgever Saint-Gobain gezamenlijk.

Intern bij Saint-Gobain wordt het overleg over de pensioenregeling en indexaties gevoerd door het nieuw in te stellen "Pensioenoverleg Nederland". Dit overleg bestaat uit:

- Werkgeversvertegenwoordiger Saint-Gobain Nederland Beheer B.V.
- Human Resource Directeuren Saint-Gobain Distribution the Netherlands B.V., Saint-Gobain Construction Products B.V. en Saint-Gobain Abrasives B.V.
- 3 leden van de Pensioencommissie van de OR, namens Saint-Gobain Distribution the Netherlands B.V., Saint-Gobain Construction Products B.V. en Saint-Gobain Abrasives B.V.

In het pensioenoverleg Nederland worden besluiten genomen omtrent de opbouwpercentages van de pensioenregelingen en indexaties, rekening houdend met de afgesproken premie budgetten en kaders aangegeven door het bestuur van United Pensions.

- Saint-Gobain Abrasives B.V. zal na completering van de pensioenregeling een aanvullende instemmingsaanvraag hiervoor toezenden aan de centrale ondernemingsraad. De centrale ondernemingsraad behandelt deze aanvraag met de hoogste spoed. Deze instemmingsaanvraag zal voortborduren op hetgeen onder 1, tot en met 5, is ingestemd.

- De overige punten in de instemmingsaanvraag zijn van invloed op de pensioentoezegging en zullen worden meegenomen in de onderhandelingen op bedrijfsniveau.

Communicatie

- Na instemming door de centrale ondernemingsraad met de regeling per bedrijf worden de werknemers geïnformeerd. De werkgever zal hiervoor een Informatiepakket opstellen dat voor verzending met de centrale ondernemingsraad wordt besproken. In overleg met de centrale ondernemingsraad kunnen ook voorlichtingsbijeenkomsten worden georganiseerd.

Slotbepalingen

- Dit convenant wordt aangemerkt als een ondernemingsovereenkomst in de zin van artikel 32 WOR.
- Alle bepalingen van de WOR blijven gehandhaafd. Partijen zijn zich bewust van het feit dat de OR via dit convenant geen afstand kan of wil doen van in de WOR en andere wetgeving aan de ondernemingsraad toegekende rechten en verplichtingen.
- Ingeval van niet-nakoming van deze overeenkomst behouden partijen zich het recht voor om (in rechte) nakoming te vorderen.
- Op de naleving van dit convenant is de algemene geschillenregeling van art. 36 WOR van toepassing.
- Dit convenant treedt in werking direct na ondertekening en wordt afgesloten voor de duur van de afwikkeling van deze pensioenkwestie, inclusief bijbehorende implementatie.
- Voor gevallen waarin dit convenant niet voorziet, treffen partijen een regeling in de geest van dit convenant.
- Indien na ondertekening van dit convenant de omstandigheden, waaronder dit convenant is afgesloten, in belangrijke mate zijn gewijzigd, kunnen de partijen bij dit convenant elkaar oproepen tot overleg, teneinde na te gaan of het convenant moet worden gewijzigd. De betrokken partijen zijn gehouden aan deze oproep gevolg te geven, indien een van hen daarom verzoekt. Partijen wijzigen dit convenant uitsluitend in overleg en in de geest van dit convenant.

INWERKINGTREDING

Inwerkingtreding

- Deze CAO heeft een looptijd van 21 maanden te weten van 1 april 2024 tot 1 januari 2026
- Bepalingen van arbeidsvoorwaardenregeling(en) kunnen veranderen door de jaarlijkse onderhandelingen met de vakbond

