Collectieve Arbeidsovereenkomst voor cao personeel, werkzaam bij Synthos site Breda BV en Synthos Styrenics Services BV.

Looptijd van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027

Nieuwe RVU-regeling looptijd van 1 jan 2026 t/m 30 juni 2027

INHOUD

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

Artikel 2 Duur en wijziging van de cao

Artikel 3 Werkingssfeer

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 7 Vakbondswerkzaamheden

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 8 Indiensttreding

Artikel 9 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

HOOFDSTUK 3 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 10 Dienstrooster en arbeidsduur

Artikel 11A Extra roostervrije dagen

Artikel 11B Kopen van extra verlofdagen

HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 12 Functiegroepen en salarisschalen

Artikel 13 Toepassing van salarisschalen
- Artikel 13.1 Vervangingstoeslag
- Artikel 13.2 Salarisbetaling

Artikel 14 Bijzondere beloningen/werken in ploegen
- Artikel 14.1 Consignatie (vanaf 1 juli 2025)
- Artikel 14.2 Overwerk/Tijd-voor-tijd regeling
- Artikel 14.3 Overwerk
- Artikel 14.4 Verschoven uren
- Artikel 14.5 Slaapurenregeling
- Artikel 14.6 Vergoeding voor extra gang
- Artikel 14.7 Vergoeding voor deelname aan het ERT

Artikel 14.8 Competentiebeloning voor operator B (Operators in salarisschaal 14)

Artikel 15 Afbouwregelingen
Artikel 15.1 Indeling in lagere salarisschaal
Artikel 15.2 Wijziging c.q. verlaging ploegentoeslag
Artikel 15.3 Afbouwregelingen voor werknemers van 58 jaar en ouder

Artikel 16 Vakantietoeslag

Artikel 17 Uitkering 13e maandsalaris

Artikel 18 Bonusregeling

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 19 Zon- en feestdagen

Artikel 20 Bijzonder verlof
Artikel 20.1 Rouwverlof

Artikel 21 Vakantie
Artikel 21.1 Duur van de vakantie
Artikel 21.2 Tijdstip van de vakantie
Artikel 21.3 Niet opgenomen vakantie
Artikel 21.4 Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband
Artikel 21.5 Uitvoeringsbepalingen vakantie
Artikel 21.6 Ruilen van diensten in ploegendienst

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 22 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
Artikel 22.1 Eerste ziektejaar
Artikel 22.2 Tweede ziektejaar

Artikel 23 Plaatsing lagere functie

Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid 35-80%

Artikel 25 Beëindiging doorbetaling en aanvulling

Artikel 26 Niet naleven voorschriften

Artikel 27 WGA

Artikel 28 Wet Verbetering Poortwachter

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

Artikel 29 Pensioenregeling

Artikel 30 Pensioen en ouderschapsverlof

HOOFDSTUK 8 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 31 Contouren tijdelijke RVU-regeling

Artikel 32 Zorgverzekering

Artikel 33 Uitkering bij overlijden

Artikel 34 Jubileumuitkering

Artikel 35 Levensloopregeling

Artikel 36 Faciliteiten voor oudere werknemers
- Artikel 36.1 Voorbereidingscursus pensioen
- Artikel 36.2 Ploegendienst, overwerk
- Artikel 36.3 80-90-100 regeling

Artikel 37 Mantelzorg

Artikel 38 Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid

HOOFDSTUK 9 VORMING EN OPLEIDING

Artikel 39 Vorming en opleiding

BIJLAGE I Salarisschalen per 1 juli 2025 en per 1 juli 2026

BIJLAGE II Vakbondswerk in het bedrijf

BIJLAGE III Protocolafspraken gedurende looptijd cao 2025-2027

BIJLAGE IV Voorwaardelijke toeslag vanaf 1 januari 2019

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:
Synthos Breda BV en Synthos Styrenics Services BV.

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht, en

CNV te Utrecht,

elk als partij aan werknemerszijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 – DEFINITIES

A. werkgever: de partij aan werkgeverszijde (als werkgever worden in deze cao bedoeld: Synthos Breda B.V. alsmede Synthos Styrenics Services B.V.;

B. vakverenigingen: elk van de partijen aan werknemerszijde;

C. werknemer: de persoon in dienst van de werkgever. De cao heeft betrekking op de werknemers van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen 10 tot en met 16 en A en B;

D. maand: een kalendermaand;

E. week: een periode van 7 etmalen te beginnen volgens de in artikel 10 vermelde dienstroosters;

F. dienstrooster: een werktijdregeling welke aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, beëindigt en eventueel onderbreekt;

G. parttimer: een werknemer werkzaam in een dienstverband van minder dan gemiddeld 40 uur per week en voor de 5 ploegendienst minder dan 33,6 uur per week. Tenzij anders vermeld zijn de bepalingen van deze cao voor werknemers in een parttime dienstverband naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing;

H. schaalsalaris: het salarisbedrag als bedoeld in de desbetreffende bijlage IA en IB van deze cao;

I. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 15.1 lid 2 (Persoonlijke Toeslag) en met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 14 lid 2 (Ploegentoeslag);

J. jaarsalaris: 12 maal het schaalsalaris aangevuld met (eventuele) vaste ploegentoeslag en/of vaste persoonlijke toeslagen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en de 13e maand uitkering;

K. overwerk: wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden;

L. ondernemingsraad: Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

N. partner: de man of vrouw met wie de werknemer is gehuwd, of de man of vrouw die als partner van de werknemer is geregistreerd in de registers van de Burgerlijke Stand op grond van artikel 1:80a BW, of de ongehuwde man of vrouw van tenminste 21 jaar oud, niet zijnde de geregistreerde partner en niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer samenleeft en die door de werknemer is aangemeld bij de werkgever. Het samenlevingsverband van de werknemer dient in een minimaal half jaar bestaande, notarieel verleden samenlevingscontract te zijn vastgelegd.

Daar waar in deze cao wordt gesproken over “hij” wordt tevens bedoeld “zij”.

ARTIKEL 2 - DUUR EN WIJZIGING VAN DE CAO

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2025 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2027.

2. Wijziging van de cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

3. Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen schriftelijk verzoekt een wijziging van de cao te heroverwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

4. Indien over de aan te brengen wijzigingen tussen partijen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, is (zijn) de partij(en), die de wijzigingen heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand op te zeggen.

ARTIKEL 3 - WERKINGSSFEER

Voor werknemers ingedeeld in salarisschalen **ORBA A en B zijn de volgende cao-bepalingen niet van toepassing**:

- 13.1 Vervangingstoeslag
- 14.2 en 14.3 Overwerk
- 14.4 Verschoven uren
- 14.6 Extra gang. Uitgesloten behalve in het geval van consignatie

Er gelden een aantal uitzonderingen tav overwerk:

● **Consignatie**: in geval een werknemer in deze salarisgroepen geconsigneerd is (artikel 14.1 lid 1 tot en met 3) en daadwerkelijk wordt opgeroepen geldt dat de artikelen ten aanzien van overwerk (14.2 en 14.3) van toepassing zijn.

Overwerk (volledige dienst - 8 uur of 4 uur aansluitend aan eigen dienst):
Indien de werknemer in ploegendienst op verzoek van de werkgever op een roostervrije dag een **volledige extra dienst** draait bovenop het eigen ploegenrooster (men draait dus meer als 6 diensten, de extra dienst wordt dus niet gecompenseerd met het eigen te werken rooster), waarmee er dus sprake is van overuren voor een volledige dienst, dan mag deze extra dienst als overwerk geschreven worden volgens de regels die gelden volgens artikel 14.3.e

Indien de werknemer in ploegendienst op verzoek van de werkgever **minimaal 4 uren** de dienst verlengt (men werkt die dag 12 uur) voorafgaand of aansluitend aan de eigen dienst worden deze **extra** uren beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten14.3. a tot en met d.

Verschoven dienst(en):
Indien de werknemer in ploegendienst op verzoek van de werkgever arbeid verricht op tijden die gelegen zijn buiten het eigen ploegenrooster, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden (verschoven dienst), wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven voor de uren buiten het eigen rooster.
Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.

Indien de werknemer voor een project naar een andere dienst verschuift (bijv. naar dagdienst t.b.v. maintenance stop of uitvoeren van een project) dan geldt de regeling van verschoven dienst niet.

Tijd voor tijd:
Indien een werknemer **op verzoek van de werkgever** terug moet komen op een roostervrije dag (anders als het voor het draaien van een extra dienst) of extra werkzaamheden verricht in een specifiek project** (en hierdoor overuren maakt) dan geldt een tijd voor tijd regeling waarbij de extra uren op basis van 100% (geen toeslagen) worden gecompenseerd in tijd voor tijd.

Uitgesloten voor deze regeling zijn, (terugkom) uren voor overleg gerelateerd aan de functie, zoals regulier gepland overleg (WC-vergadering) en terugkom uren op eigen initiatief.
Extra uren die je werkt direct vóór of na je dienst, voor taken die logischerwijs bij je functie horen (ook als ze niet letterlijk in je functiebeschrijving staan), vallen niet onder deze regeling.
Bijv. ploegenoverdracht, helpen oplossen van een storing voor of na je eigen dienst, helpen van een collega, opleiding operators, gesprek m.b.t. werk gerelateerde zaken, etc.

** Project: Een tijdelijke taak met een duidelijk doel, welke vooraf is afgestemd.
Een project is geen structureel terugkerend werk, is geen vergadering, is niet het oplossen van een storing en kent een begin en eind.

ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever zal deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

2. De werkgever zal geen actie voeren of ondersteunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 2 lid 2 tot en met 4.

3. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao of het Personeelshandboek bepaalde.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao en het Personeelshandboek.

5. De werkgever is gehouden verzoeken van werknemers tot meer of minder werken te honoreren, conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

6. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
   De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen onderwerp van overleg in de ondernemingsraad.

7. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het reglement van de ondernemingsraad dient de werkgever die

overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.
Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.

Een en ander onverminderd de verplichtingen die uit hoofde van de Wet op de Ondernemingsraden op de werkgever rusten.

8. De werkgever zal binnen twee maanden na akkoordverklaring van de nota van wijzigingen door de vakverenigingen aan iedere werknemer een exemplaar van de cao verstrekken.

9. Werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijze te verwezenlijken. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, die in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
De werkgever draagt extra zorg voor periodieke medische onderzoeken van de werknemers die daarvoor volgens het inzicht van de Arbodienst in aanmerking komen. De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

10. De werkgever verstrekt gedurende de looptijd van de cao een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en vakorganisaties (CNV, FNV Industrie) gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrage regeling aan de vakverenigingen.

ARTIKEL 5 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

2. De vakverenigingen zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen en zullen geen actie voeren of bevorderen met als doel wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in artikel 2 lid 2 tot en met 4 en verlenen daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakverenigingen verplichten zich te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao en het Personeelshandboek.

ARTIKEL 6 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.

2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

3. De werknemer zal zich voor wat zijn arbeids- en rusttijd betreft, houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

4. De werknemer zal ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.

5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor hygiëne, orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

6. De werknemer zal zich gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende Personeelshandboek.

7. Het is de werknemer niet toegestaan om, al dan niet tegen beloning, voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande (schriftelijke) toestemming van de werkgever.

   De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op een bovenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in artikel 22.1 en artikel 22.2.

8. De werknemer is verplicht tot volstrekte geheimhouding over alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na de beëindiging van de dienstbetrekking.

9. De werknemer zal, wanneer de werkgever dat noodzakelijk acht, zich laten onderzoeken door een arts van de Arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten. De werknemer heeft het recht door deze arts op de hoogte te worden gesteld van zijn gezondheidstoestand, respectievelijk kan van deze arts verlangen dat zijn huisarts over het resultaat van dit onderzoek wordt geïnformeerd.

10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard deze cao, het Personeelshandboek en de pensioenovereenkomst die tot stand komt door een verwijzing naar het van toepassing zijnde pensioenreglement, zoals vastgesteld door de pensioenuitvoerder in overleg tussen werkgever en vakverenigingen.

11. De werknemer moet de werkgever onverwijld informeren als zijns inziens zich een onveilige situatie voordoet. Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden indien:
    - de nodige beschermingsmiddelen ontbreken;
    - onvoldoende veiligheidsvoorschriften gelden, resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt;
    - als gevolg van de werkzaamheden van de werknemer schade aan andere werknemers wordt toegebracht.

    Wanneer de conclusie van een daartoe ingesteld onderzoek is dat de werksituatie van de betrokken werknemer in strijd is met de desbetreffende veiligheidsvoorschriften, dan kan de werknemer, zolang geen maatregelen zijn getroffen ter opheffing van deze strijdigheid, niet worden verplicht in die werksituatie arbeid te blijven verrichten.

ARTIKEL 7 – VAKBONDSWERKZAAMHEDEN

Rechten en plichten van partijen, alsmede van werknemers, die lid zijn van de vakvereniging, zijn geregeld in een protocol, handelende over het bondswerk binnen het bedrijf. Dit protocol is als bijlage II toegevoegd aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

ARTIKEL 8 – INDIENSTTREDING

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke bepalingen ten aanzien van proeftijd.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
    a. hetzij voor onbepaalde tijd;
    b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 9 – BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. In de individuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt de datum vermeld waarop de arbeidsovereenkomst, wordt geacht van rechtswege te eindigen. Minimaal 1 maand voor het einde van het contract wordt schriftelijk medegedeeld of de overeenkomst wordt verlengd of beëindigd zal worden. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan maximaal twee maal met een werknemer worden afgesloten, waarbij de maximale duur van deze dienstverbanden tezamen twee jaar mag bedragen. Bij een langer dienstverband heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. Behoudens bovenstaande en in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, en/of behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 8 lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt de dienstbetrekking na opzegging tegen het einde van de maand door één van de partijen conform de bepalingen uit artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen tenminste een maand zal bedragen.

3. Zonder opzegging eindigt de arbeidsovereenkomst op de dag dat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 3 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 10 - DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

2. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week. Een dag in een dagdienstrooster omvat een periode van 24 aaneengesloten uren die begint om 07.00 uur. Voor een aantal werknemers in dagdienst gelden flexibele werktijden. Het reglement flexibele werktijden is opgenomen in het Personeelshandboek.

3. Een tweeploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

4. Een vijfploegendienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week met dien verstande dat 4 opkomstdagen worden ingeroosterd, waardoor de arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 34,2 uur per week bedraagt. Deze opkomstdagen zijn bestemd voor functie-, beroeps- en bedrijfsgebonden instructies, trainingen en opleidingen buiten het normale rooster. Indien aan het eind van enig kalenderjaar de opkomstdagen niet benut zijn, komen deze te vervallen. Jaarlijks zal door een Wachtchef een plan worden gemaakt over de invulling van de dagen. Dit plan gaat ter beoordeling naar de Productiemanager.

5. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in de lid 2 tot en met lid 4 bedoelde arbeidsduur en komen niet voor uitbetaling c.q. compensatie in aanmerking.

6. In dagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week.

   In tweeploegendienst wordt op de eerste 5 respectievelijk 6 werkdagen respectievelijk alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één van de diensten respectievelijk een ochtenddienst en een middagdienst is.

7. In de vijfploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

8. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin overplaatsing plaatsvond.

9. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

10. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de ondernemingsraad daarvan tijdig in kennis stellen.

11. In geval van gepland onderhoud, waaronder een onderhoudstop, of gepland overwerk langer dan 5 werkdagen en waarbij een groep werknemers is betrokken, geldt dat de werkgever het rooster voor dit geplande overwerk met de ondernemingsraad zal overleggen. De normen uit de arbeidstijdenwet zullen hierbij gerespecteerd worden. Dit met een eventuele tijdelijke roosteraanpassing geplande overwerk zal, voor zover werknemer hiertoe niet is uitgesloten, vergoed worden conform de bepalingen zoals opgenomen in artikel 14 tot en met artikel 14.7 van de cao.

ARTIKEL 11A – EXTRA ROOSTERVRIJE DAGEN

1. De werknemer in de dagdienst heeft per kalenderjaar recht op 15 arbeidsduur verkortende dagen. Deze dagen worden in de vorm van extra roostervrije dagen door de individuele werknemer in overleg met de werkgever opgenomen dan wel worden uitbetaald tegen 5% van het maandsalaris van januari per dag. Bij deze dagen is opname in gesloten blokken van vier uur mogelijk. Naast het uitbetalen van deze extra roostervrije dagen kan de werknemer ook kiezen voor:

   a) eigen bedrage voor een opleiding;
   b) fiscale projecten (bijvoorbeeld fietsproject).

   De werknemer dient zijn keuze vóór 31 december van het voorafgaande jaar kenbaar te maken.
   Indien de werknemer kiest voor uitbetalen, zal uitbetaling plaatsvinden in februari daaropvolgend.

2. Indien op verzoek van het bedrijf toch wordt gewerkt op de extra rooster vrije dagen als bedoeld in lid 1, dan zullen de op die dagen gewerkte eerste 8 uren uitsluitend enkelvoudig in vrije tijd worden gecompenseerd.

ARTIKEL 11B - KOPEN VAN EXTRA VERLOFDAGEN

Op verzoek van de werknemer kunnen er per kalenderjaar maximaal 5 extra vrije dagen gekocht worden (parttimers naar rato). De waarde van één dag bedraagt 5% van het maandsalaris van de maand waarin het extra verlof wordt aangevraagd.

Randvoorwaarden

- Aankoop van extra vrije dagen is alleen mogelijk wanneer alle wettelijke, bovenwettelijke, TVT-uren en ADV dagen al zijn gebruikt.
- Indien men extra vrije dagen benodigd heeft om een verlenging van nog beschikbare dagen mogelijk te maken, mogen in afwijking van hierboven omschreven, de dagen aangekocht worden, wanneer de totale beschikbare dagen direct worden ingepland.
- De extra vrije dagen dienen voor het einde van het jaar waarin deze zijn gekocht te worden opgenomen.
- Voor de aankoop en opname van extra vrije dagen conform deze procedure is goedkeuring nodig van de werkgever.
- Indien gebruik gemaakt wordt van deze regeling, zijn de bepalingen van artikel 11A van toepassing, zoals deze ook gelden voor extra roostervrije dagen.

HOOFDSTUK 4 BELONING

ARTIKEL 12 - FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen waarbij gebruik is gemaakt van "ORBA-methode van functiewaardering".

2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal die op hem van toepassing is, van zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage IA van deze cao.

4. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in de functie in de overeenkomstige functiegroep en salarisschaal geplaatst.

5. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd van 3 maanden in een lagere salarisschaal dan met hun functie overeenkomt worden geplaatst. In individuele gevallen kan deze inleertijd worden verlengd met ten hoogste 3 maanden. In een dergelijk geval zal overleg worden gepleegd met de betrokken werknemer.

   De werknemer, die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen (schoolverlaters, werknemers met minder dan een jaar ervaring, langdurig werklozen), wordt ingeschaald in een aanloopschaal.

   Werknemers die worden gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie en over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal geplaatst met ingang van de maand volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden, indien de promotie gedurende de maand plaatsvindt.

6. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomstige lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie heeft plaatsgevonden.

7. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie gedemoveerd worden, blijven gedurende de lopende maand en de 6 daaropvolgende maanden hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Daarna worden ze in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal geplaatst, onverminderd het bepaalde in artikel 15.1 lid 2.

8. De herziening van een functieclassificatie zal uiterlijk 6 maanden na de datum van aanvraag gereed zijn. In die gevallen waarin het onmogelijk is deze termijn te realiseren, zal de werknemer hiervan op de hoogte worden gesteld.
   De terugwerkende kracht waarmee een herziening in het salaris doorwerkt, gaat terug tot aan de datum van aanvraag, tenzij bijzondere omstandigheden een andere datum rechtvaardigen.

ARTIKEL 13 - TOEPASSING VAN SALARISSCHALEN

1. De schaalsalarissen van de werknemers die nog niet het normaal-maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.
   Voor werknemers bestaat de mogelijkheid, 2 jaar nadat zij het voor hen geldende normaal-maximum hebben bereikt, door te groeien naar het in die salarisgroep geldende persoonlijk maximum.

2. Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij de indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in de artikel 12 lid 6 tot met lid 8, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 12 lid 5 bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

3. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die beloond wordt ingevolge de functiejarenschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

ARTIKEL 13.1 - VERVANGINGSTOESLAG

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een werknemer vervangt wiens functie is ingedeeld in een hogere functiegroep, blijft in de functiegroep van zijn eigen functie.

   De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een andere werknemer vervangt, wiens functie is ingedeeld in een hogere functiegroep dan die waarin hijzelf is ingedeeld, ontvangt daarvoor, per gehele dienst een toeslag. Deze toeslag bedraagt 0,25% van zijn schaalsalaris, indien sprake is van een functie die 1 functiegroep hoger is ingedeeld en bedraagt 0,5% van zijn schaalsalaris, indien sprake is van een functie die 2 of meer functiegroepen hoger is ingedeeld.
   Deze toeslag wordt verstrekt met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van vervanging.

   De vervangingstoeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in de salarisgroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. Hierop is een uitzondering voor de werknemers die vóór 2018 al in dienst waren.

   De vervangingstoeslag wordt voor de werknemer die een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 15.1 lid 2 ontvangt, niet meeberekend op bovenstaande vervangingstoeslag. op de navolgende wijze aangepast berekend.
   a) Aan de werknemer die een andere werknemer vervangt, die is ingedeeld in dezelfde of een lagere functiegroep als die waarvoor de werknemer een persoonlijke toeslag ontvangt, wordt de vervangingstoeslag slechts verstrekt indien en voor zover deze het bedrag van de persoonlijke toeslag te boven gaat.
   b) Indien de werknemer een andere werknemer vervangt, die is ingedeeld in een functiegroep welke 1 hoger is als die waarvoor hij een persoonlijke toeslag ontvangt, wordt de vervangingstoeslag tot aan de hoogte van het bedrag van de persoonlijke toeslag berekend, alsof de werknemer een andere werknemer vervangt die slechts 1 functiegroep hoger is ingedeeld.

Wanneer de vervangingstoeslag het bedrag van de persoonlijke toeslag overschrijdt, wordt voor wat betreft de vervangende diensten vanaf deze overschrijding de vervangingstoeslag berekend op grond van vervanging van een andere werknemer die 2 of meer functiegroepen hoger is ingedeeld.

2. Wanneer deze tijdelijke waarneming langer duurt dan 6 maanden zal in geval van plaatsing in een hogere functiegroep het gestelde in artikel 12 lid 5 niet van toepassing zijn.

3. Voor werknemers in de salarisgroepen ORBA A en ORBA B geldt hetgeen is vastgelegd in artikel 3.

ARTIKEL 13.2 – SALARISBETALING

Het maandsalaris wordt uiterlijk op de 27e van elke maand uitbetaald.

ARTIKEL 14 - BIJZONDERE BELONINGEN / WERKEN IN PLOEGEN

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

2. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
   - vijfploegendienst: 28% van het schaalsalaris;
   - tweeploegendienst: 10% van het schaalsalaris (zonder nachtarbeid van vrijdag op zaterdag).

3. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de in lid 2 bedoelde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

4. De werknemer in dagdienst die moet invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten wordt beloond volgens de bepalingen in artikel 14.4 Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, wordt de werknemer beloond volgens de bepalingen in lid 2 en artikel 14.4.

ARTIKEL 14.1 – CONSIGNATIE

1. Werkgever bepaalt op welke afdelingen consignatiediensten nodig zijn. Daarbij wordt het beroep op consignatie zoveel mogelijk beperkt. Jaarlijks wordt per consignatiedienst bepaald hoeveel werknemers minimaal consignatiediensten moeten verrichten.

2. Indien het aantal beschikbare werknemers om consignatiediensten te verrichten groter is dan het minimaal benodigde aantal zoals bedoeld in lid 1, dan ontstaat voor de werknemers van 55 jaar en ouder, vanuit het oogpunt van verminderde belastbaarheid en gezondheid, de mogelijkheid om op vrijwillige basis te stoppen met het verrichten van consignatiediensten dan wel in aanmerking te komen voor een vermindering van

het aantal consignatiediensten. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder schriftelijk aangeeft geen consignatiediensten meer te willen verrichten, treden werkgever en werknemer in overleg en maken een plan van aanpak om tot een oplossing te komen. Over het opstellen van consignatiedienstroosters alsmede de vrijstelling van ouderen overlegt werkgever met alle betrokken werknemers.

3. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag:
   - op maandag tot en met vrijdag: 1,00% van het schaalsalaris;
   - op zaterdag en zondag: 2,00% van het schaalsalaris;
   - op feestdagen: 2,50% van het schaalsalaris.

4. De consignatietoeslag zal jaarlijks worden mee gerekend voor de berekening van het pensioengevend salaris over de opgebouwde consignatie van het voorgaande jaar.

ARTIKEL 14.1 – CONSIGNATIE (vanaf 1 juli 2025)

De werknemer die een aaneengesloten diensttijd van tenminste 10 jaar heeft, kan in het kader van vermindering werkbelasting gebruik maken van onderstaande regeling

Basis uitgangspunt: Vijf man is de basis bezetting voor consignatiedienst.

10 jaar voor AOW leeftijd (AOW leeftijd 2025: 67 jaar)
Indien er minimaal vijf man voor consignatiedienst beschikbaar is, dan kan de vijfde persoon beginnen met een afbouw vanaf 10 jaar voor AOW, door elk jaar tot aan AOW leeftijd 10% per jaar minder consignatie te gaan lopen.
Mocht de bezetting gedurende de afbouw onder het minimum van 5 komen, mag werkgever de verdere afbouw op hold zetten, tot de bezetting weer voldoet aan het minimum van 5.

7 jaar voor AOW leeftijd (AOW leeftijd 2025: 67 jaar)
Indien er meer dan vijf man voor consignatiedienst beschikbaar is, geldt voor de zesde (of daarop volgende) persoon dat deze op vrijwillige basis mag kiezen om te gaan afbouwen, zoals ook al vanaf 10 jaar voor AOW mogelijk is, of te stoppen met de consignatiediensten.
Mocht gekozen zijn voor afbouwen van de consignatiediensten zoals hierboven omschreven en indien de basis bezetting gedurende de afbouw onder het minimum van 5 komt, mag werkgever de verdere afbouw op hold zetten, tot de bezetting weer voldoet aan het totaal minimum van 5. Afbouwen is dan weer mogelijk bij een bezetting vanaf 5 personen. Stoppen mag weer vanaf 6 personen zodat er 5 geconsigneerde personen over blijven.

Het afgebouwde percentage kan alleen met wederzijds goedvinden worden verhoogd indien de bezetting hierom vraagt.
Indien gekozen is voor het stoppen van de consignatie dan kan werkgever niet verplichten tot het lopen van consignatie bij onderbezetting, alleen wanneer werknemer hier goedkeuring aan geeft.

Regeling bij bezetting van 4 man geconsigneerd (ongeacht leeftijd) of bij 5 man of meer bezetting geldig vanaf 7 jaar voor de AOW leeftijd.
De reguliere werktijd tijdens werkdagen wordt met een ½ uur ingekort per dag dat men geconsigneerd is.
Voor elke consignatie dag gedurende het weekend (za/zo)/feestdag/brugdag wordt 1 uur verlof toegekend. Deze uren en de extra verlof bij een oproep dient men binnen 4 weken

binnen de flexibele werktijden op te nemen. Opsparen van deze uren zijn niet toegestaan en vervallen 4 weken nadat ze zijn opgebouwd.

Regeling bij bezetting van minder dan 4 man geconsigneerd (ongeacht leeftijd) of bij 4 man (of minder) bezetting geldig vanaf 7 jaar voor de AOW leeftijd.
De reguliere werktijd tijdens werkdagen wordt met een ½ uur ingekort per dag dat men geconsigneerd is, daarnaast geldt per elke werkelijke oproep dat men 1 uur extra verlof krijgt. Voor elke consignatie dag gedurende het weekend (za/zo)/feestdag/brugdag wordt 1 uur verlof toegekend. Deze uren en de extra verlof bij een oproep dient men binnen 4 weken binnen de flexibele werktijden op te nemen. Opsparen van deze uren zijn niet toegestaan en vervallen 4 weken nadat ze zijn opgebouwd.

De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag:

- op maandag tot en met vrijdag: 1,00% van het schaalsalaris;
- op zaterdag en zondag: 2,00% van het schaalsalaris;
- op feestdagen: 2,50% van het schaalsalaris.

De consignatietoeslag zal jaarlijks worden mee gerekend voor de berekening van het pensioengevend salaris over de opgebouwde consignatie van het voorgaande jaar.

Aanvullende regels
Brugdagen: Consignatietoeslag wordt vergoed tegen dezelfde vergoeding als voor een zaterdag/zondag, namelijk 2%.

De geconsigneerde monteur mag, een half uur overwerk boeken voor telefonisch consult, indien de maintenance medewerker tijdens zijn consignatiedienst gebeld wordt door de afdeling productie buiten reguliere werktijden.

ARTIKEL 14.2 - OVERWERK / TIJD-VOOR-TIJD REGELING

1. De overschrijdingen van de dagelijkse arbeidsduur zullen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 60 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet opgenomen worden op zaterdagen, zondagen en feestdagen.
   Indien echter een werknemer in de vijfploegendienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht kan de compenserende vrije tijd voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten wel op zaterdag, respectievelijk op zondag worden opgenomen.

2. Voor werknemers in de salarisgroepen ORBA A en ORBA B geldt hetgeen is vastgelegd in artikel 3.

ARTIKEL 14.3 - OVERWERK

1. Bij overschrijdingen van de dagelijkse arbeidsduur volgens contract (overwerk) bedraagt het inkomen de volgende percentages van het schaalsalaris:

   a. uren op maandag tot en met vrijdag 0,92%
   b. uren op zaterdag 1,05%
   c. uren op zondag 1,22%

d. uren op feestdagen, waarin begrepen het doorbetaalde salaris op maandag t/m vrijdag 1,83%

e. uren op roostervrije dagen voor personeel in de vijfploegendienst
   - op maandag t/m vrijdag 1,22%
   - op zaterdagen 1,53%
   - op zondagen 1,83%
   - op feestdagen 2,44%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande overschrijdende uren of aansluitend aan deze dienst overschrijdende uren worden uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten a tot en met d.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder artikel 14.2 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:
- voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag: 0,61%
- voor uren opgenomen op zaterdagen: 0,92%
- voor uren opgenomen op zondagen: 1,22%

2. Voor werknemers in de salarisgroepen ORBA A en ORBA B geldt hetgeen is vastgelegd in artikel 3.

ARTIKEL 14.4 - VERSCHOVEN UREN

1. Indien de werknemer in ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden (verschoven uren), wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. De toeslag wordt eveneens verstrekt aan de werknemer in de dagdienst die in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijden gelegen vóór 7.00 uur 's ochtends en ná 18.00 uur 's avonds, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
   Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.
   De werknemer in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst wordt naar een andere dienst ontvangt daarvoor in afwijking van het hiervoor bepaalde per overgang een eenmalige toeslag van 1,74% van het schaalsalaris.
   Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

2. Voor werknemers in de salarisgroepen ORBA A en ORBA B geldt hetgeen is vastgelegd in artikel 3.

ARTIKEL 14.5 – SLAAPURENREGELING

Indien ten gevolge van overwerk c.q. onverwacht opkomen (waaronder begrepen consignatie) en in aanmerking genomen de bepalingen van de arbeidstijdenwet inzake het vereiste aantal rusturen de werknemer niet op het normale tijdstip zijn volgende dienstrooster kan aanvangen, worden deze zogenaamde slaapuren betaald op basis van het maandsalaris.

ARTIKEL 14.6 - VERGOEDING VOOR EXTRA GANG

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een vergoeding over het schaalsalaris.
   Deze vergoeding bedraagt op:
   - maandag tot en met vrijdag: 1,00%
   - zaterdag: 1,50%
   - zon- en feestdagen: 2,00%

   Deze vergoeding is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden op eigen verzoek tijdelijk onderbreekt voor het gebruiken van een maaltijd thuis.

2. Voor werknemers in de salarisgroepen ORBA A en ORBA B geldt hetgeen is vastgelegd in artikel 3.

ARTIKEL 14.7 - VERGOEDINGEN DEELNAME AAN HET ERT

1. De werknemer werkzaam in de vijfploegendienst is verplicht deel te nemen aan de door de werkgever georganiseerde ERT (Emergency Respons Team). De opleidingskosten voor deelname aan het ERT komen voor rekening van de werkgever.

   Voor de deelname aan het ERT ontvangt de werknemer maandelijks een vaste vergoeding van € 43,06 bruto. De werknemer die bevelvoerder is, ontvangt maandelijks een vaste vergoeding van € 68,37 bruto. Deze vergoedingen tellen mee bij de bepaling van de hoogte van vakantietoeslag, 13e maanduitkering, ziekengeld en pensioengevend salaris.

   Daarnaast ontvangen deelnemers aan het ERT vanaf 1 juli 2025 een vergoeding van € 374,77 bruto voor een externe oefening van 8 uur, mits deze oefening niet onder werktijd valt (COP dag = werkdag).

2. Werknemers werkzaam bij Synthos Styrenics Services BV, die op vrijwillige basis deelnemen aan de door de werkgever georganiseerde EHBO-ploeg, ontvangen hiervoor op jaarbasis een bruto vergoeding van € 271,32. Deze vergoeding telt mee bij de bepaling van de hoogte van vakantietoeslag, 13e maanduitkering, ziekengeld en pensioengevend salaris.

   Daarnaast ontvangen de werknemers een vergoeding van € 108,49 bruto voor een EHBO-oefening van 8 uren, mits deze oefening niet onder werktijd valt.

ARTIKEL 14.8 – COMPETENTIEBELONING VOOR OPERATOR B (Operators in salarisschaal 14)

Iedere Operator B behaald zo snel als mogelijk de 3 minimale, benodigde competenties: namelijk Zeverij, Poly reactorvloer en Veld Operator.
Indien de 4e competentie, meetkamer, wordt behaald zal er een competentie toeslag worden toegekend.

De hoogte van deze competentiebeloning bedraagt 25% van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van salarisgroep 14 en 15, vermeerderd met de ploegentoeslag van 28%.

Alle operators B in dienst vanaf 1-7-2024 zullen volgens deze bovenstaande regeling in aanmerking gaan komen voor een competentiebeloning bij 4 competenties.

Alle operators B in dienst vóór 1-7-2024 blijven in aanmerking komen voor de competentiebeloning indien zij een 3e of 4e competentie beheersen.
Voor deze groep geldt dat voor het uitvoeren van de functie van Operator B er minimaal 3 competenties behaald dienen te worden.

De competentietoeslag telt niet mee bij de bepaling van de hoogte van het pensioengevend salaris, de 13e maanduitkering, de bonus of de vakantietoeslag.
De productieleiding bepaalt wie in de gelegenheid wordt gesteld een nieuwe competentie aan te leren. Bij benoeming in een andere functie zullen deze toeslagen vervallen op de dag dat de nieuwe functie wordt aanvaard.

ARTIKEL 15 – AFBOUWREGELINGEN

ARTIKEL 15.1 - INDELING IN EEN LAGERE SALARISSCHAAL

1. Bij indeling van een werknemer, die beloond wordt volgens de functiejarenschaal, in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

2. Bij indeling van een werknemer, die beloond wordt volgens de functiejarenschaal, in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 12 lid 8 bedoelde omstandigheden, wordt via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder het oorspronkelijke schaalsalaris ligt.
   Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag als persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge het aantal functiejaren wordt dit bedrag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.
   De persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd bij verhogingen van het schaal-salaris die het gevolg zijn van verhogingen van de salarisschalen. De vermindering bedraagt een vijfde deel van het bedrag van de oorspronkelijke persoonlijke toeslag met een maximum van 1% van het desbetreffende schaalsalaris bij 0 functiejaren.

   Voor wat betreft de persoonlijke toeslag van werknemers van 60 jaar en ouder geldt artikel 15.3 lid 1.

ARTIKEL 15.2 - WIJZIGING C.Q. VERLAGING PLOEGENTOESLAG

1. De werknemer die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst, ontvangt:

   a. indien hij korter dan een half jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;

   b. indien hij een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de

lopende en de volgende maand;

c. indien hij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daarop volgende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag;

d. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden, plus gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag. Voor de werknemer van 58 jaar of ouder geldt in dit kader artikel 15.3 lid 2.

2. Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie.

ARTIKEL 15.3 - AFBOUWREGELINGEN VOOR WERKNEMERS VAN 58 JAAR EN OUDER

1. De werknemer van 58 jaar of ouder die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst en die bij terugplaatsing langer dan 5 jaar in een ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt:
   - gedurende het eerste jaar 100% van de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag;
   - gedurende het tweede jaar 90% van de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag;
   - gedurende het derde jaar 80% van de oorspronkelijke in een geldbedrag
   - vastgelegde ploegentoeslag;
   - gedurende het vierde jaar 70% van de oorspronkelijke in een geldbedrag
   - vastgelegde ploegentoeslag;
   - gedurende het vijfde jaar 60% van de oorspronkelijke in een geldbedrag
   - vastgelegde ploegentoeslag;
   - gedurende het zesde jaar 50% van de oorspronkelijke in een geldbedrag
   - vastgelegde ploegentoeslag;
   - gedurende het zevende jaar 40% van de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag.

   Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie.

2. De persoonlijke toeslag van de werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt niet meer verminderd bij een verhoging van het schaalsalaris als omschreven in artikel 13.1 lid 2c.
   De werknemer van 60 jaar of ouder die anders dan door eigen toedoen in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt tot de AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel tot de datum waarop hij vrijwillig vervroegd uit dienst treedt, zijn oorspronkelijke schaalsalaris onder verrekening van eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringen.

ARTIKEL 16 – VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van het op 1 mei geldende maandsalaris, c.q. het maandsalaris dat de werknemer volgens rooster verdiend zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt was geweest, voor elke maand dat de werknemer in dienst is geweest in de periode tussen 1 mei van het voorafgaande jaar en 30 april van het lopende jaar. Voor de vaststelling van het aantal maanden is het bepaalde in artikel 21.1 lid 6 van toepassing, rekening houdend met het parttime percentage gedurende het kalenderjaar.

   Bij opname van de aaneengesloten vakantie vóór het uitbetalen van de vakantietoeslag bestaat de mogelijkheid een voorschot op deze toeslag te nemen.

2. Voor de werknemer die beloond wordt overeenkomstig de indeling in de functiejarenschaal als bedoeld in artikel 12 lid 5 en voor de jeugdige werknemer, die op grond van de fiscaal erkende normen kostwinner is, bedraagt op jaarbasis de vakantietoeslag tenminste 8% van het op 1 mei geldende maandsalaris volgens salarisschaal 10, 0 functiejaren, in een volledig dienstverband.

3. Eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten zijn in de vakantietoeslag begrepen, voor zover deze uitkeringen via de werkgever worden betaald.

4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal de vakantietoeslag worden afgerekend bij de laatste salarisbetaling op basis van het laatstgenoten salaris, voor zover dit nog niet eerder is geschied.

ARTIKEL 17 - UITKERING 13e MAANDSALARIS

5. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 ontvangt de werknemer in de maand november van elk jaar een extra uitkering van 1 maandsalaris gebaseerd op het maandsalaris zoals dit geldt op 1 november van dat jaar, rekening houdend met het parttime percentage gedurende het kalenderjaar.

6. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt, mits het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd, een deel van deze extra uitkering evenredig aan het aantal maanden dat het dienstverband in dat kalenderjaar heeft geduurd.

7. Voor de vaststelling van het in lid 2 bedoelde aantal maanden, is het bepaalde in artikel 21.1 lid 6 van toepassing.

8. Eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten zijn in deze extra uitkering begrepen, voor zover deze uitkeringen via de werkgever worden betaald.

ARTIKEL 18 – BONUSREGELING

Binnen de onderneming van werkgever geldt een Bonusregeling, waarbij partijen bij deze overeenkomst de vaststelling van de parameters delegeren aan het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad.

Bij de vaststelling van de parameters gelden de volgende uitgangspunten: normering van doelen vindt plaats op grond van objectieve criteria, waarbij doelstellingen ambitieus,

realistisch, motiverend en meetbaar zijn, alsmede dat de regeling voor iedereen helder is.

De bonusvergoeding is maximaal 5,5% van het jaarsalaris. De grondslag voor de berekening is het maandsalaris van de decembermaand van het vorig kalenderjaar, rekening houdend met het parttime percentage gedurende het vorig kalenderjaar.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

ARTIKEL 19 - ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
   Nieuwjaarsdag, de dag waarop het staatshoofd zijn verjaardag viert, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen. Vanaf het jaar 2023 zal Bevrijdingsdag worden gekenmerkt als vaste feestdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de artikelen van deze overeenkomst worden de zondagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangende om 7.00 uur.

3. Voor de toepassing van dit artikel en de artikelen van deze overeenkomst worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangende om 00.00 uur en eindigende om 24.00 uur.

4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in de vijfploegendienst volgens het geldende dienstrooster of indien op alleen in Nederland geldende feestdagen in de dagdienst gewerkt moet worden, in verband met noodzakelijke bereikbaarheid voor internationale klanten.
   Indien op een niet op zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.

5. De werknemer in de dagdienst en de vijfploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 1,16% van zijn schaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

ARTIKEL 20 – BIJZONDER VERLOF

1. In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg en in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, geldt het volgende:

2. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt het salaris doorbetaald, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

   Indien de werknemer ten tijde van een van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst heeft hij in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaand en onmiddellijk volgend op genoemde gebeurtenis.

   In alle hierboven vermelde gevallen wordt onder salaris verstaan het maandsalaris, tenzij de partijen een afwijkende regeling treffen.

3. Overzicht

	Gebeurtenis:	Duur:	Op wie van toepassing:
a	Ondertrouw	1 dag	Ondertrouw van werknemer
b	Huwelijk	2 dagen	Huwelijk van werknemer
c	Huwelijk	1 dag	Bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwager of schoonzuster, broer, zuster en kleinkind van de werknemer.
d	Huwelijksjubileum	1 dag	Bij het 25- en 40- jarig huwelijksfeest van de werknemer alsmede bij het 25-, 40-, 50 en 60-jarig huwelijksfeest van diens ouders of schoonouders.
e	Dienstjubileum	1 dag	Bij het 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
f	Persoonlijk opgelegde verplichting	Naar billijkheid door werkgever te bepalen	Indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.
g	Doktersbezoek/ tandartsbezoek/ specialistenbezoek	Naar billijkheid door werkgever te bepalen, tot een maximum van 2,5 uur of een halve dag	Maximaal 2,5 uur voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of tandarts of fysiotherapeut op voorschrift van de behandelend arts en tot een maximum van een halve dag voor bezoek aan een specialist voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van salaris plaats.
h	Verhuizing	1 dag	Werknemer die een zelfstandig huishouden voert.
i	Officieel afgevaardigde	Op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging, indien en voor zover de bedrijfsomstandig-heid en de afwezigheid naar het oordeel van werkgever verzuim	Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke of districtsvergadering van één van de vakverenigingen is aangewezen,
j	Vormings- of scholingsbijeen-komst door de vakvereniging georganiseerd	Op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging, indien en voor zover de bedrijfsomstandig-heid en de afwezigheid naar het oordeel van werkgever verzuim	Indien de bedrijfsomstandigheden dit verlof naar hert oordeel van werkgever toelaten, zal werkgever op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakverenigingen overwegen en met die vakverenigingen overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend.

4. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden. De duur van het verlof kan variëren van een paar uur tot een paar dagen.
   De tijd die de werknemer vrijaf krijgt, moet in verhouding staan tot de aard van het noodgeval en de verplichtingen die dat met zich meebrengt. De werkgever mag in overleg met de werknemer de verlofdagen aftrekken van de bovenwettelijke vakantiedagen van de werknemer.

ARTIKEL 20.1 – ROUWVERLOF

Regeling bij overlijden (zie ook personeelshandboek)

1. Doel
Deze regeling geeft medewerkers ruimte om het overlijden van een naaste te verwerken. De organisatie erkent dat rouw een grote persoonlijke impact kan hebben en wil bijdragen aan een gezonde balans tussen werk en verliesverwerking.

2. Verlofdagen bij overlijden directe familie.
Bij overlijden van de partner van werknemer of één van zijn kinderen, pleegkinderen, ouder, of een 1e of 2e graad familielid waarvoor een directe zorgplicht bestaat geldt:
Ten behoeve van het regelen van de uitvaart, verlof van dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart

Aanvullend op bovenstaand punt 2:

Overledene	Betaald verlof (werkdagen)
Partner	5 dagen
Kind (biologisch, stief of pleeg)	5 dagen
Ouder (inclusief stiefouder)	3 dagen

Uitvoering
- Verlofaanvragen worden gedaan bij HR en dienen gemeld te worden bij leidinggevenden.
- Het verlof van 3 of 5 dagen wordt opgenomen direct aansluitend na de uitvaart.

3. Bij overlijden van overige familieleden geldt:

Broer, zus, kleinkind, of schoon- ouder/dochter/zoon Grootouders, zwager, schoonzus (en diens kinderen)	2 dagen

*van schoonouder/dochter/zoon is sprake wanneer je/men **getrouwd** bent/is of een **geregistreerd partnerschap** hebt.

- Regeling is gebasseerd of full time dienstverband, parttime naar rato.
- Regeling is inclusief de wettelijke calamiteiten verlof.

Uitvoering

- Het verlof van 2 dagen mag verdeeld worden over dag van uitvaart en de overige dag voor of na de uitvaart.

In individuele gevallen kunnen aan de werknemer die niet voldoet aan de bovengenoemde voorwaarden, maar wel belast is met het regelen van de uitvaart, in overleg met leidinggevende en melden bij HR, gebruik maken van de mogelijkheid om verlof te krijgen van dag van overlijden tot dag van uitvaart . Uiteraard voor zover de overeengekomen arbeid noodzakelijkerwijze niet kan worden verricht.

Deze regeling kent geen afwijkingen of uitzonderingen.
Als een medewerker meer tijd nodig heeft, kan gebruik worden gemaakt van reguliere vakantie-uren of onbetaald verlof.

ARTIKEL 21 – VAKANTIE

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

ARTIKEL 21.1 – DUUR VAN DE VAKANTIE

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van respectievelijk:
   - 25 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij in het betreffende vakantiejaar jonger dan 40 jaar is;
   - 26 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij in het betreffende vakantiejaar 40 jaar of ouder is;
   - 27 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij in het betreffende vakantiejaar 45 jaar of ouder is;
   - 28 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien in het betreffende vakantiejaar 50 jaar of ouder is;
   - 29 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij in het betreffende vakantiejaar 55 jaar of ouder is;

2. De werknemer mag extra vakantiedagen, dat wil zeggen vakantiedagen boven het wettelijke minimum of vakantiedagen die zijn gespaard in voorgaande jaren, laten uitbetalen. De uitbetaling van deze vakantiedagen zal gedurende het kalenderjaar altijd plaatsvinden tegen het in de maand januari van datzelfde jaar geldende loon van de werknemer.

Naast het uitbetalen van deze bovenwettelijke vakantiedagen kan de werknemer ook kiezen voor:

1. eigen bedrage voor een opleiding;
2. fiscale projecten (bijvoorbeeld fietsproject);

De werknemer dient zijn keuze voor 31 december van het voorafgaande jaar kenbaar te maken.

3. De vakantiedagen genoemd in lid 2 kunnen ook in uren worden opgenomen. Bij opname in uren geldt dat 1 vakantiedag gelijk is aan 8 vakantie-uren.

4. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat vakantiejaar onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband recht op een evenredig deel van de vakantiedagen of -uren.

5. Bij indiensttreding of bij beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vakantiedagen pro-rata berekend en vastgesteld.

6. Indien de werknemer zijn werkzaamheden langer dan een maand niet heeft verricht, anders dan door arbeidsongeschiktheid en/of bijzonder verlof, wordt het aantal dagen of uren vakantie waarop een werknemer recht heeft naar evenredigheid verminderd.

ARTIKEL 21.2 – TIJDSTIP VAN DE VAKANTIE

1. De vakantie wordt als regel gedurende 3 kalenderweken aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. De aaneengesloten vakantie mag in individuele gevallen een periode van maximaal 4 weken omvatten, indien en voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg en aan de hand van een per afdeling op te maken schema voor iedere werknemer afzonderlijk vastgesteld. In de regel zal in de maanden juni, juli en augustus geen toestemming worden gegeven een periode van 4 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. In deze maanden zal genoemde periode van kortere duur zijn.

2. Snipperdagen of -uren kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer. De werkgever is echter bevoegd om, wanneer de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, die keuze van de werknemer te weigeren.

3. Collectieve snipperdagen ("brugdagen") worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 21.3 – NIET OPGENOMEN VAKANTIE

Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar
Wettelijke vakantiedagen die u niet heeft opgenomen, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin u ze heeft opgebouwd.
Verlenging van het half jaar naar maximaal een jaar is alleen mogelijk in het volgende geval:
Als u niet in staat bent geweest uw wettelijke vakantiedagen op tijd op te nemen, bijvoorbeeld omdat u langdurig ziek was of omdat het gezien de bezetting op de afdeling onmogelijk was om (genoeg) vakantiedagen op te nemen; in het laatste geval dient u dit af te stemmen met uw leidinggevende.
Deze regeling heeft alleen betrekking op de wettelijke verlofdagen en treedt in werking

vanaf het kalenderjaar 2023, alle eerder opgebouwde wettelijke verlofuren uit voorgaande jaren vallen buiten deze nieuwe regeling.

ARTIKEL 21.4 – VAKANTIE BIJ HET BEËINDIGEN VAN HET DIENSTVERBAND

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer –voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten- in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze vakantie in dagen of uren mag echter niet eenzijdig in de opzeggingstermijn worden begrepen.

2. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

ARTIKEL 21.5 – UITVOERINGSBEPALINGEN VAKANTIE

De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor aaneengesloten vakantie en snipperdagen binnen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

ARTIKEL 21.6 – RUILEN VAN DIENSTEN IN PLOEGENDIENST

Inhoud van de regeling Werknemers werkzaam in ploegendienst kunnen in onderling overleg diensten ruilen. Dit gebeurt met gesloten beurzen en dient te passen in de ploegenbezetting.

- Ruilen binnen de ploegen mag, wanneer als gevolg van al verleend verlof of ziekte er geen verlofruimte binnen de ploeg mogelijk is.
- Ruilen binnen de ploegen dient te allen tijde goedgekeurd te worden door de Wachtchef van de werknemer die wil ruilen en de Wachtchef van de werknemer waarmee geruild wordt. (ivm juiste bezetting).
- Wanneer geruild wordt dient een formulier ingevuld te worden waarop de ruil-dag staat vermeld en de terug-ruildag.
- Ruilen heeft geen invloed op enige vergoeding als gevolg van het ruilen naar een dienst met hogere (of lager) toeslag.
- Competenties behoeven niet perse gelijk te zijn, wanneer de Wachtchef voldoende competenties in de ploeg heeft om de werknemer toch in te zetten.

Randvoorwaarden

- De werknemer dient, tijdig voor de datum waarop hij zijn dienst wil ruilen, schriftelijk een verzoek in bij zijn Wachtchef. Tijdig indienen betekent dat er voldoende tijd dient te zijn voor de wachtchef om in overleg met zijn collega te gaan ter bepaling of het ruilen kan plaatsvinden. In dit verzoek staat per wanneer de werknemer wil ruilen van dienst en per wanneer hij de dienst inhaalt. Tevens staat in het verzoek de naam van de collega waarmee geruild wordt.
- De terug-ruildag moet binnen 2 maanden plaatsvinden.
- Indien terug ruilen achteraf tot problemen leidt en niet mogelijk blijkt, dit in overleg tussen werknemer en wachtchef, zal alsnog een verlofdag worden afgeschreven van de werknemer die de ruildag niet heeft uitgevoerd.
- De wachtchef licht de productie manager via mail in over de gemaakte afspraak met betreffende werknemers.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 22 – UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet Arbeid en Zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

ARTIKEL 22.1 - EERSTE ZIEKTEJAAR

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandsalaris.

ARTIKEL 22.2 - TWEEDE ZIEKTEJAAR

1. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandsalaris.

3. **Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandsalaris, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:
a) door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
b) zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
c) zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten

die de (bedrijf)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat, kan werkgever op advies van de bedrijfsarts naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van de bedrijfsarts op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

ARTIKEL 23 – PLAATSING LAGERE FUNCTIE

Onverminderd het bepaalde in artikel 22.1 en artikel 22.2 zal het maandsalaris van de werknemer die door gebreken niet meer in staat is zijn oorspronkelijke functie te vervullen, in geval van plaatsing in een lager ingedeelde functie vastgesteld worden overeenkomstig het bepaalde in artikel 12, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

ARTIKEL 24 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID 35-80%

Ingeval de werknemer bij arbeidsongeschiktheid (WGA) van 35-80%:

a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband;

danwel

b. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe re-integratie; zal werkgever met inachtneming van de wet het dienstverband beëindigen. Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat, zal hij de vakvereniging waarbij werknemer is aangesloten hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

ARTIKEL 25 – BEËINDIGING DOORBETALING EN AANVULLING

De in artikel 22.1 en artikel 22.2 bedoelde doorbetaling en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De doorbetaling en aanvullingen worden ook niet toegekend aan de werknemer vanaf de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

ARTIKEL 26 – NIET NALEVEN VOORSCHRIFTEN

De werkgever heeft het recht om de in artikel 22.1 en artikel 22.2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de in artikelen 16 en 21.1 bedoelde uitkeringen.

ARTIKEL 27 – WGA

1. WGA-hiaatverzekering

Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de werknemer de mogelijkheid deel te nemen aan een WGA-Hiaatverzekering. Indien de werknemer besluit deel te nemen aan deze verzekering zal werkgever de volledige premie inhouden op zijn salaris.

2. Gedifferentieerde WHK Premie

Werkgever zal op kalenderjaarbasis de gedifferentieerde WHK premie voor haar rekening nemen.

ARTIKEL 28 – WET VERBETERING POORTWACHTER

1. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling Personeelszaken, werknemer Arbodienst (bedrijfs-maatschappelijk werk) dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

2. Indien de werknemer gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandsalaris tot 100% aanvullen.

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

4. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

5. De werkgever heeft het recht om de in artikel 22.1 en artikel 22.2 bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
    a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
    b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstelling valse of onvolledige informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheid eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
    c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
    d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
    e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van een door de werkgever aangewezen ter zake deskundige;
    f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
    g. misbruik maakt van de voorziening;
    h. overtreding van het verbod genoemd in artikel 6 lid 7.

6. Werkgever zal zich maximaal inspannen om de werknemer blijvend te re-integreren binnen de eigen onderneming en indien dit binnen afzienbare tijd onmogelijk is zal werkgever zich inspannen om de werknemer extern, buiten de eigen onderneming te re-integreren.

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

ARTIKEL 29 – PENSIOENREGELING

1. De werkgever heeft een pensioenregeling die van toepassing is op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met de werkgever.

2. Vanaf 1 januari 2017 geldt een zuivere beschikbare premieregeling op basis van individuele beleggingen over het pensioengevend inkomen tot het wettelijk maximum van het betreffende jaar.

3. De pensioengrondslag is gelijk aan het gemaximeerde pensioengevend salaris verminderd met de wettelijke franchise van het betreffende jaar. De franchise wordt jaarlijks aangepast aan de AOW-uitkering.

4. De beschikbare premie is een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag. De premiepercentages zijn gericht op AOW-gerechtige leeftijd en op het aankopen van levenslang ouderdomspensioen en 70% partnerpensioen en zijn als volgt:

20 t/m 24 jaar	14,1%
25 t/m 29 jaar	15,5%
30 t/m 34 jaar	17,2%
35 t/m 39 jaar	19,0%
40 t/m 44 jaar	21,0%
45 t/m 49 jaar	23,2%
50 t/m 54 jaar	25,8%
55 t/m 59 jaar	28,8%
60 t/m 64 jaar	32,3%
65 t/m 66 jaar + 4 mnd	35,0%

5. Het partner- en wezenpensioen bedraagt 1,313% respectievelijk 0,262% van de pensioengrondslag per dienstjaar vanaf 1 januari 2017. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is meeverzekerd. De eigen bijdrage van de werknemers aan de pensioenregeling bedraagt 3% over het pensioengevend inkomen boven het jaarmaximum van de basisregeling € 54.263 (gebaseerd op een fulltime dienst-verband).

6. Over het pensioengevend inkomen onder het jaarmaximum van de basisregeling wordt geen eigen bijdrage gerekend. De eigen bijdrage wordt maandelijks op het salaris ingehouden. Voor parttimers wordt de eigen bijdrage evenredig aan het aantal gewerkte uren verlaagd.

7. De pensioenuitvoerder heeft een pensioenreglement opgesteld waarin de pensioen-regeling van de werkgever is vastgelegd. Het pensioenreglement is leidend voor de inhoud van de pensioentoezegging en de bepaling van de pensioenaanspraken.

8. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of op de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas worden doorgevoerd, nadat daarover overleg is gepleegd met de vakverenigingen.

ARTIKEL 30 - PENSIOEN EN OUDERSCHAPSVERLOF

De werkgever draagt er zorg voor dat gedurende het ouderschapsverlof de pensioenopbouw volledig door gaat.

HOOFDSTUK 8 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

ARTIKEL 31 – CONTOUREN TIJDELIJKE RVU-REGELING

De volgende afspraken zijn gemaakt met betrekking tot de tijdelijke RVU regeling:

Looptijd	Looptijd van de regeling is van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling.
Doelgroep	Alle werknemers die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie op de uiterste datum de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.
Dienstjaren	Een werknemer kan meedoen aan deze regeling als hij/zij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij de Synthos Group.
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.
Aanmelden	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na het verstrijken van de aanmeldingsdatum kan een werknemer zich niet meer aanmelden. Synthos heeft het recht om voor kritische functies de aanmelding voor deelname aan deze regeling te verlengen naar maximaal 12 maanden.
Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA-uitkering ontvangt	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
Vaststellingsovereenkomst (VSO)	De deelname wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2025 is € 2273,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd.
Uitbetaling	De deelnemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de regeling. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. De systemen van Synthos kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken.

Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Overlijden	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering.
Anticumulatie	De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins. De betreffende werknemer dient te weten dat hij/zij ook geen aanspraak kan maken op de WW uitkering.
Uitdiensttreding	De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.

Looptijd	Looptijd van de nieuwe RVU regeling is van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027. Dit is een tijdelijke fiscale regeling.
Doelgroep	De regeling is vanaf 1 januari 2026 uitsluitend van toepassing op medewerkers met een fysiek zwaar beroep, te weten: • Ploegendienst medewerkers; • Medewerkers werkzaam op de afdeling Maintenance (Onderhoud); • Heftruckchauffeurs werkzaam op de afdeling Logistiek. Deze medewerkers komen in aanmerking voor de nieuwe RVU-regeling als zij maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen. Voorbehoud: bij de definitie van het zwaar werk, de onderbouwing daarvan en het validatieproces zijn cao partijen gebonden aan het RVU akkoord van 18 oktober 2024. De regeling moet voldoen aan wet- en regelgeving, indien nodig zullen wijzigingen worden doorgevoerd om aan genoemde wet- en regelgeving te voldoen. Daarvoor zal in voorkomende gevallen in overleg worden getreden met de vakorganisaties. Intentie is om de nieuwe RVU regeling met de looptijd van de volgende cao te verlengen. Medewerkers van bovenstaande afdelingen, die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.

	Synthos heeft het recht om voor bedrijfskritische functies de aanvraag tot deelname aan deze regeling af te wijzen/of de aanvraag termijn te verlengen.
Dienstjaren	Een medewerker kan meedoen aan deze regeling als hij/zij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij de Synthos Group.
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden voor AOW en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.
Aanmelden	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden.
Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
Vaststellingsovereenkomst (VSO)	De deelname wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) wordt jaarlijks geïndexeerd.
Uitbetaling	De deelnemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de regeling. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. De systemen van Synthos kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken.
Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Overlijden	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering.
Anticumulatie	De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins. De betreffende werknemer dient te weten dat hij/zij ook geen aanspraak kan maken op de WW uitkering.
Uitdiensttreding	De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.

ARTIKEL 32 – ZORGVERZEKERING

1. Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de werknemer de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve basis-, alsmede een aanvullende zorgverzekering.

2. Werkgever verstrekt per 1 juli 2025 een bruto vergoeding van € 45,00 per maand aan de werknemer die deelneemt aan de collectieve zorgverzekering zoals bedoeld in lid 1. Deze vergoeding wordt ook verstrekt aan de werknemer die per kalenderjaar dan wel bij tussentijdse wijziging op grond van het verstrekken van een kopie van zijn polis van zijn aanvullende verzekering aantoonbaar maakt dat hij tenminste is verzekerd voor (éérste wettelijk niet vergoede behandelingen van) fysiotherapie.

ARTIKEL 33 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
   Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge uitkeringen op grond van sociale verzekeringen (ZW, WAO, WIA, etc).

2. Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandsalaris vermeerderd met de eventuele overwerktoeslag over de laatste 13 weken voorafgaand aan de ziekmelding c.q. het overlijden, plus eventueel, naar evenredigheid, de vakantietoeslag en de uitkering 13e maandsalaris.

3. Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
   a) de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
   b) indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige / natuurlijke kinderen.

   Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld al degenen op wie de partnerdefinitie zoals opgenomen in artikel 1 lid N van toepassing is.

4. Geen uitkering is verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een sociale verzekering (ZW, WAO, WIA, etc).

ARTIKEL 34 – JUBILEUMUITKERING

De regelingen omtrent dienstjubilea en uitkeringen als gevolg van de toetreding tot pensionering zijn opgenomen in het Personeelshandboek. Als bijzondere voorwaarde bij de uitbetaling van dienstjubilea geldt dat bij een samenloop in een kalenderjaar van zowel een uitkering als gevolg van een 25- of 40- of 50-jarig dienstjubileum en een uitkering als gevolg van de toetreding tot pensionering, op grond van de daartoe gestelde regels door de Belastingdienst één bruto maandsalaris als netto-uitkering mag worden betaald.
De andere uitkering wordt in een dergelijk voorkomend geval zodanig gebruteerd, dat na aftrek van premies werknemersverzekeringen en loonheffing hetzelfde nettobedrag wordt uitgekeerd, als wanneer genoemde samenloop niet zou zijn opgetreden.

ARTIKEL 35 – LEVENSLOOPREGELING

De levensloopregeling is per 1 november 2021 wettelijk beëindigd. Dit artikel is daarom komen te vervallen.

ARTIKEL 36 - FACILITEITEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

In het perspectief van verminderde belastbaarheid heeft de werknemer, die een aaneengesloten diensttijd van tenminste tien jaar bij de werkgever heeft, per kalenderjaar recht op extra vrije werkdagen c.q. diensten met behoud van maandsalaris conform onderstaande:

- bij 58 jaar: 1 dag;
- bij 59 jaar: 2 dagen;
- bij 60 jaar: 3 dagen;
- bij 61 jaar: 4 dagen;
- bij 62 jaar: 5 dagen;
- bij 63 jaar: 6 dagen;
- bij 64 jaar tot aan de AOW gerechtigde leeftijd: 7 dagen.

De peildatum voor de hiervoor genoemde leeftijden is het jaar waarin genoemde leeftijden bereikt worden.

Deze dagen kunnen gebundeld worden tot een aaneengesloten periode die direct voorafgaande aan de toetreding tot pensioen kan worden opgenomen (onder pensioen wordt hier tevens verstaan gebruikmaking van de mogelijkheid tot actuariële vervroeging).

ARTIKEL 36.1 – VOORBEREIDINGSCURSUS PENSIOEN

De werknemer die met pensioen gaat, respectievelijk vrijwillig vervroegd uittreedt, wordt met zijn echtgenote dan wel zijn partner uit een relatie als omschreven in artikel 1 lid N in de gelegenheid gesteld het jaar voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband op kosten van de werkgever deel te nemen aan een externe voorbereidingscursus. De afwezigheid daartoe kan in totaal ten hoogste 5 dagen duren.

ARTIKEL 36.2 - PLOEGENDIENST, OVERWERK

1. De werknemer in dagdienst die 55 jaar of ouder is, kan in het perspectief van zijn verminderde belastbaarheid niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

2. Evenmin kan de werknemer die 55 jaar of ouder is, verplicht worden buiten de voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten, tenzij betrokkene geconsigneerd is. In geval van consignatiedienst geldt het bepaalde in artikel 14.1.

ARTIKEL 36.3 - 80-90-100 REGELING

Aanmeldingsprocedure

- De werknemer die een aaneengesloten diensttijd van tenminste 10 jaar heeft, kan in het kader van vermindering werkbelasting gebruik maken van deze regeling ter verkorting van zijn arbeidsuren, waarbij de beschikbare dagen per gekozen regeling, gelijkwaardig verdeeld worden per jaar (aantal gerechtigde dagen berekend over maximaal 3 jaar of 4 jaar, afhankelijk van gekozen regeling), ingaande tot 10 jaar voorafgaand aan zijn AOW gerechtigde leeftijd. De gerechtigde dagen dienen per jaar verdeeld te worden over maximaal 6 jaren.
- Deelname van de 80-90-100 regeling geschiedt op vrijwillige basis.
- Om voor deze regeling in aanmerking te komen, dient de werknemer 3 maanden voor de ingangsdatum voor hem van kracht wordt, de invulling van de regeling te bespreken met zijn direct leidinggevende en afdelingsmanager.
- Na goedkeuring van de afdelingsmanager wordt een schriftelijk verzoek ingediend bij afdeling HR, die zorgdraagt voor een bevestiging van de afspraken rond deze regeling.

In deze regeling zijn de volgende opties mogelijk:

a) 80-90-100 regeling:
Berekend over een periode van maximaal 3 jaren. (Bij minder jaren gebruik van de regeling, wordt naar rato het aantal dagen berekend). Aantal beschikbare dagen gelijkwaardig te gebruiken per jaar. De mogelijkheid om deze dagen op te nemen geldt maximaal 6 jaar. Dit maximum heeft alleen betrekking op de opname van de dagen. Na een periode van 3 jaar verandert het dienstverband structureel: de werknemer werkt dan voor 80% en bouwt 80% pensioen op.

b) 90-95-100 regeling:
Berekend over een periode van maximaal 4 jaren.(Bij minder jaren gebruik van de regeling, wordt naar rato het aantal dagen berekend)
Aantal beschikbare dagen gelijkwaardig te gebruiken per jaar.
De mogelijkheid om deze dagen op te nemen geldt maximaal 6 jaar. Dit maximum heeft alleen betrekking op de opname van de dagen. Na een periode van 4 jaar verandert het dienstverband structureel: de werknemer werkt dan voor 90% en bouwt 90% pensioen op.

Bij de aanvraag dient de werknemer een keuze te maken of hij gebruik maakt van regeling a of b. Op het moment van de aanvraag wordt berekend hoeveel dagen worden opgenomen in het potje van de regeling:

- Voor een dagdienst werknemer die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de 80-90-100 regeling, betreft dit: 3 jaar x (20% x (arbeidstijd per week x 52 weken)/8 uur) = 156 dagen.
- Voor een ploegendienst werknemer die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de 80-90-100 regeling, betreft dit: 3 jaar x (20% x (aantal roosters per jaar x 6 dagen)/8 uur) = 133 dagen.
- Voor een dagdienst werknemer die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de 90-95-100 regeling, betreft dit: 4 jaar x (10% x (arbeidstijd per week x 52 weken)/8 uur) = 104 dagen.
- Voor een ploegendienst werknemer die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de
- 90-95-100 regeling, betreft dit: 4 jaar x (10% x (aantal roosters per jaar x 6 dagen)/8 uur) = 89 dagen.

Tevens dient de werknemer vooraf een keuze te maken in hoeveel jaar het potje van de regeling wordt opgenomen, tot een maximum van 6 jaren.

Randvoorwaarden regeling:
– De volgende arbeidsvoorwaarden worden pro rato aangepast: salaris, ploegentoeslag, vakantietoeslag, 13e maand, bonus, persoonlijke toeslag.

- De opbouw van de pensioenrechten alsmede de inhouding van de daartoe benodigde premies worden niet pro rato bijgesteld, maar blijven op 100% gehandhaafd.
- De extra vrije dagen, zoals genoemd in artikel 36, voor 60 jaar en ouder, vervallen zodra van deze regeling gebruik gemaakt wordt;
- De overige verlofdagen c.q. ADV-dagen, zoals genoemd in art. 11 Extra Roostervrije dagen en art. 21.1 Duur van de vakantie, blijven 100% gehandhaafd.
- De werknemer kan tot 10 jaar voor pensioendatum de beschikbare dagen uit het potje, per jaar voor maximaal 6 jaar opmaken.
- Indien de werknemer aansluitend aan de regeling nog niet met pensioen gaat, wordt een parttime contract aangeboden welke gelijk is aan het gekozen percentage van de regeling, dus een 80% contract of een 90% contract. De constructie is dan 80-80-80 ofwel 90-90-90 contract. De extra vrije dagen, zoals genoemd in artikel 36, voor 60 jaar en ouder, vervallen zodra van deze regeling gebruik gemaakt wordt, gelijk aan de gekozen regeling; De overige verlofdagen c.q. ADV-dagen, zoals genoemd in art. 11 Extra Roostervrije dagen en art. 21.1 Duur van de vakantie, blijven 100% gehandhaafd.

Arbeidsvrije dagen

- In het geval dat er sprake is van ziekte of buitengewoon betaald verlof op een geplande arbeidsvrije dag, dan wordt er geen vervangende dagen toegewezen;
- Er kunnen geen 80-90-100 dagen worden "gespaard".
- De arbeidsvrije dagen worden aan het begin van elk kalenderjaar of m.i.v. de toepassing in overleg met de betrokkene door de leidinggevende voor het gehele kalenderjaar ingeroosterd. Een kopie van het rooster en de gemaakte afspraken worden bij afdeling HR ingediend.
- In onderling overleg kan bij uitzondering besloten worden om de ingeroosterde arbeidsvrije dag te verschuiven naar een andere dag.

AOW-gerechtigde leeftijd (pensioenakkoord 2019)

- 2020 t/m 2021: 66 jaar en 4 maanden
- 2022: 66 jaar en 7 maanden
- 2023: 66 jaar en 10 maanden
- 2024 t/m 2027: 67 jaar.

ARTIKEL 37 – MANTELZORG

Wanneer een werknemer een spanningsveld ervaart in de uitvoering van mantelzorgtaken in combinatie met de functie uitoefening bij de werkgever, gaat de werknemer in gesprek met zijn leidinggevende en HR om afspraken op maat te maken om het spanningsveld te verminderen.

Deze afspraken op maat kunnen o.a. bestaan uit:

- Opname Kortdurend Zorgverlof
- Aanpassing arbeidsuren
- Aanpassing werktijden
- Opnemen verlofuren
- Thuiswerken
- Tijdelijke overdracht werkzaamheden i.v.m. mentale werkdruk
- Onbetaald verlof

- Hulp van een mantelzorg makelaar (hierbij verwijzen naar het hulploket van de gemeente van de woonplaats werknemer).

Voor verlof bij calamiteiten geldt het bepaalde in de Wet arbeid en zorg. Indien gekozen wordt voor afwijkende arbeidsuren ten opzichte van het oorspronkelijke arbeidscontract, zal gedurende een periode van maximaal 6 maanden de pensioenpremie betaald worden, zoals dit geldt in geval van het oorspronkelijke contract.

Gemaakte afspraken worden door afdeling Human Resources schriftelijk vastgelegd. Tevens wordt een te verwachtte tijdsbestek vastgelegd waarin de mantelzorg taken benodigd zijn. Indien gekozen is voor het aanpassen van werktijden, uren of aangepast werk, zal de werknemer na de afgesproken periode weer kunnen terugkeren in de oorspronkelijke contractvorm.

ARTIKEL 38 – LEEFTIJDSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

Het jaarlijkse LFPB budget bedraagt € 300,- per jaar netto. Het maximum te sparen bedrag is in totaal Euro 1500,00.

Dit budget kan aan de hieronder genoemde zaken worden besteed:

- niet-functiegerichte opleidingen**, workshops of seminars waar vaardigheden en/of kennis wordt aangeleerd, die door werknemer in een (eventueel toekomstig) beroep gebruikt kunnen worden;
- het lidmaatschap bij een vereniging voor actieve sportbeoefening, waarbij op periodieke basis gesport wordt (sporten die al onder de bestaande fitness-regeling vallen worden hiervan uitgesloten);
- een loopbaanscan/assessment die werknemer inzicht geeft in zijn/haar capaciteiten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt of bij werkgever;
- een stoppen met roken cursus, dieetadvies en overige gezondheidsbehandelingen voor zover dit al deels in je aanvullende zorgverzekering wordt vergoed maar tot een maximum bedrag of percentage.
- voor werknemers vanaf 45 jaar een pensioenscan die inzicht geeft in de tot dan toe opgebouwde pensioenaanspraken.

Werknemer stemt, voordat een verplichting met een derde partij wordt aangegaan, met de HR-afdeling van werkgever af of het betreffende doel aansluit bij deze regeling en om de wijze van vergoeding te bespreken.

** Uitleg niet functie gerichte opleidingen
Een niet-functiegerichte opleiding of cursus is een opleiding die niet direct verband houdt met de huidige functie van een werknemer. Het doel van een dergelijke opleiding is om de werknemer voor te bereiden op een herintreding op de arbeidsmarkt in een andere functie of sector. Met andere woorden, deze opleidingen richten zich op het ontwikkelen van nieuwe kennis en vaardigheden die een carrièreswitch mogelijk maken.

HOOFDSTUK 9 VORMING EN OPLEIDING

ARTIKEL 39 - VORMING EN OPLEIDING

1. Niet-leerplichtige werknemers worden, indien zij bij de aanvang van het schooljaar (1 augustus) de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, ter bevordering van hun persoonlijke ontwikkeling in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan vormingscursussen van erkende instituten voor de normale duur van een cursus tot ten hoogste 2 halve of een hele dag per week. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingscursus een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Indien hij aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, kan de werknemer genoemd in lid 1 hetzij een opleiding binnen het kader van het leerlingstelsel volgen, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingenstelsel valt volgen, mits deze vakopleiding gericht is op een binnen de onderneming te vervullen functie.
   Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

   Wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betreffende werknemer binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

   Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, dan kan de werkgever de genoemde faciliteiten voor de betreffende werknemer intrekken. Genoemde faciliteiten gelden voor de normale duur van een opleiding. Een eenmaal aangevangen opleiding mag worden voltooid, mits de normale studieduur niet overschreden wordt.

3. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de vastgestelde normale arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

4. Het aantal in artikel 21.1 bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd. Het werken op een zogenaamde schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen.

5. De partieel leerplichtige werknemer die deelneemt aan een opleiding kan op de dag dat de onderwijsinstelling die hij normaal bezoekt officieel wegens vakantie gesloten is, vrijwillig werkzaamheden verrichten in de onderneming.

6. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling moet bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn. Ingeval de werknemer op één van de hier en in lid 5 bedoelde vakantiedagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris

ontvangen, zonder overwerktoeslag. Eerst indien de voor die dag volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerkregeling in.

7. Met de werknemer wordt bij de jaarlijkse beoordeling een persoonlijk opleidingsplan afgesproken en op het beoordelingsformulier vastgelegd. Periodiek wordt het afgesproken persoonlijk opleidingsplan met de werknemer geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

BIJLAGE I Salarisschalen per 01-07-2025 (4%) en 01-07-2026 (3,5%) Salaristabellen CAO.

Per 1 juli 2025

Groep	10	11	12	13	14	15	16	A	B
Aanloopschaal I	2.549,25	2.631,83	2.735,25	2.851,62	2.944,81	2.997,48	3.175,58		
Aanloopschaal II	2.690,89	2.778,00	2.887,03	3.010,05	3.164,40	3.166,11	3.362,38		
Aanloopschaal III	-	-	-	-	-	3.341,98	3.549,17		

Functiejarenschaal met procentuele stap

Groep	10	11	12	13	14	15	16	A	B
Minimum Leeftijd	22	22	22	23	24	25	25		
00 funktiejaren	2.926,00	3.020,73	3.139,30	3.273,03	3.440,86	3.634,00	3.859,28	4.346,00	4.846,69
01 funktiejaren	2.987,69	3.084,80	3.205,59	3.345,82	3.520,79	3.721,97	3.956,34	4.446,32	4.973,42
02 funktiejaren	3.051,11	3.149,66	3.273,51	3.420,22	3.602,39	3.811,60	4.055,77	4.549,08	5.103,22
03 funktiejaren	3.115,33	3.216,20	3.342,28	3.495,48	3.685,64	3.903,68	4.157,73	4.654,32	5.236,44
04 funktiejaren	3.181,22	3.284,39	3.412,71	3.572,39	3.770,52	3.997,41	4.262,16	4.762,19	5.372,88
05 funktiejaren	3.248,77	3.353,44	3.484,79	3.651,78	3.857,88	4.093,57	4.369,02	4.872,16	5.512,68
06 funktiejaren	3.317,17	3.424,13	3.558,53	3.732,77	3.946,84	4.192,26	4.478,33	4.984,84	5.656,57
07 funktiejaren	3.387,23	3.496,46	3.633,91	3.815,49	4.038,36	4.293,40	4.591,00	5.099,94	5.803,71
08 funktiejaren	3.458,99	3.570,53	3.710,98	3.899,83	4.131,52	4.396,99	4.706,11	5.217,54	5.955,03
09 funktiejaren	-	3.646,19	3.789,67	3.985,85	4.227,11	4.503,05	4.824,51	5.337,51	6.110,36
10 funktiejaren N	-	-	3.870,08	4.074,32	4.324,37	4.611,57	4.945,38	5.460,87	6.269,88
11 funktiejaren N-ST"	-	-	3.870,08	4.074,32	4.324,37	4.611,57	4.945,38	5.586,66	6.433,51
12 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	5.715,74	6.601,23
13 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	5.847,29	6.773,09
14 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	5.982,12	6.949,81
15 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	6.120,26	7.130,69
15 funktiejaren - ST"	-	-	-	-	-	-	-	6.120,26	7.130,69
P 1	-	-	3.951,33	4.164,47	4.424,06	4.722,56	5.069,52	6.261,67	7.316,50
P 2	-	-	-	-	4.526,28	4.836,02	5.196,94	6.406,39	7.507,25
P 3	-	-	-	-	-	-	5.327,70	6.554,38	7.702,94

Per 1 juli 2026

Groep	10	11	12	13	14	15	16	A	B
Aanloopschaal I	2.638,47	2.723,94	2.830,98	2.951,42	3.047,87	3.102,39	3.286,73		
Aanloopschaal II	2.785,07	2.875,24	2.988,07	3.115,40	3.275,16	3.276,93	3.480,06		
Aanloopschaal III	-	-	-	-	-	3.458,95	3.673,39		

Functiejarenschaal met procentuele stap

Groep	10	11	12	13	14	15	16	A	B
Minimum Leeftijd	22	22	22	23	24	25	25		
00 funktiejaren	3.028,41	3.126,46	3.249,18	3.387,59	3.561,29	3.761,19	3.994,35	4.498,11	5.016,33
01 funktiejaren	3.092,26	3.192,77	3.317,79	3.462,93	3.644,02	3.852,24	4.094,81	4.601,94	5.147,49
02 funktiejaren	3.157,90	3.259,90	3.388,09	3.539,93	3.728,47	3.945,01	4.197,72	4.708,30	5.281,83
03 funktiejaren	3.224,36	3.328,77	3.459,26	3.617,82	3.814,63	4.040,31	4.303,25	4.817,22	5.419,72
04 funktiejaren	3.292,57	3.399,34	3.532,15	3.697,42	3.902,48	4.137,32	4.411,33	4.928,87	5.560,93
05 funktiejaren	3.362,47	3.470,81	3.606,76	3.779,59	3.992,90	4.236,85	4.521,93	5.042,69	5.705,63
06 funktiejaren	3.433,27	3.543,97	3.683,08	3.863,41	4.084,98	4.338,99	4.635,07	5.159,31	5.854,55
07 funktiejaren	3.505,78	3.618,84	3.761,10	3.949,03	4.179,70	4.443,67	4.751,69	5.278,44	6.006,84
08 funktiejaren	3.580,06	3.695,50	3.840,86	4.036,33	4.276,13	4.550,88	4.870,82	5.400,15	6.163,46
09 funktiejaren	-	3.773,81	3.922,31	4.125,36	4.375,06	4.660,66	4.993,37	5.524,32	6.324,22
10 funktiejaren N	-	-	4.005,53	4.216,93	4.475,73	4.772,97	5.118,47	5.652,00	6.489,32
11 funktiejaren N-ST"	-	-	4.005,53	4.216,93	4.475,73	4.772,97	5.118,47	5.782,20	6.658,68
12 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	5.915,79	6.832,27
13 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	6.051,94	7.010,15
14 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	6.191,49	7.193,05
15 funktiejaren	-	-	-	-	-	-	-	6.334,47	7.380,27
15 funktiejaren - ST"	-	-	-	-	-	-	-	6.334,47	7.380,27
P 1	-	-	4.089,63	4.310,22	4.578,91	4.887,85	5.246,95	6.480,83	7.572,58
P 2	-	-	-	-	4.684,70	5.005,28	5.378,83	6.630,62	7.770,01
P 3	-	-	-	-	-	-	5.514,17	6.783,78	7.972,54

BIJLAGE II VAKBONDSWERK IN HET BEDRIJF

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Synthos Breda B.V. en Synthos Styrenics Services B.V.

A. BONDSWERK BINNEN HET BEDRIJF

Uitgangspunten op grond waarvan de werkgever bereid is aan het bondswerk binnen het bedrijf (hierna te noemen B.B.B.) positieve betekenis toe te kennen, zijn:

a. Het B.B.B. heeft ten doel om op grond van een zo doelmatig mogelijke organisatie de communicatie met en de informatie aan de leden van boven bedoelde vakverenigingen te bevorderen en bij te dragen tot een kwalitatief goed functionerende vertegenwoordiging van het personeel in de Ondernemingsraad en andere al of niet wettelijke voorgeschreven commissies, die binnen de bestaande overlegstructuur van het bedrijf werkzaam zijn of zullen zijn.
b. Daar het B.B.B. een interne organisatorische aangelegenheid is van de vakverenigingen, zal hierdoor geen inbreuk worden gemaakt op het functioneren van de bestaande of toekomstige communicatie- en overlegstructuur in het bedrijf, noch op de eigen verantwoordelijkheid van de vakverenigingsleden die in vertegenwoordigende lichamen zitting hebben, noch zal hierdoor de normale voortgang van de bedrijfswerkzaamheden worden bemoeilijkt.
c. Wegens de redenen onder uitgangspunt b. genoemd, onderhoudt de directie de contacten over het B.B.B. uitsluitend met de besturen van de contracterende vakverenigingen via de gebruikelijke communicatielijnen. Er vindt geen rechtstreeks overleg plaats tussen een of meer bestuursleden van een bedrijfsledengroep met een functionaris van het bedrijf behoudens over zuiver huishoudelijke aangelegenheden, die uit de hieronder genoemde faciliteiten voortvloeien.
d. De activiteiten die een gevolg zijn van de hieronder genoemde faciliteiten zullen zich in de regel afspelen buiten de roostertijd van betrokkenen.
e. Daar het verlenen van de desbetreffende faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, kunnen deze geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten, resp. bij het niet in acht nemen van het gestelde onder de desbetreffende uitgangspunten.
f. Voor zover bij de bespreking van de hieronder genoemde faciliteiten hier niet uitdrukkelijk van wordt afgeweken wordt de intentieverklaring van de Algemene Werkgevers Vereniging d.d. 13.2.1974 mede als uitgangspunt beschouwd.
g. De lijst met namen van bestuursleden van de bedrijfsledengroepen is aan de directie ter hand gesteld. Hun aantal zal gedurende het komende CAO-jaar geen wijziging ondergaan. Van een eventuele vervanging wordt onmiddellijk door de districtbestuurders aan de directie van het bedrijf kennis gegeven.

B. FACILITEITEN I.V.M. HET BONDSWERK BINNEN HET BEDRIJF

ALGEMEEN

1
De in de hierna volgende punten opgesomde faciliteiten hebben een limitatief karakter; slechts uitvoerende maatregelen van huishoudelijke aard kunnen in het bedrijf volgens de daar geldende "huisregels" nader worden vastgesteld.

CONTACTEN

SPREEKKAMER

2.1
Werkgever stelt gedurende twee uur per week aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep of diens plaatsvervanger een spreekkamer ter beschikking om contacten te onderhouden met individuele leden van zijn bedrijfsledengroep.

2.2
Deze contacten kunnen plaatsvinden tijdens werktijd resp. roostertijd van de voorzitter of diens plaatsvervanger.

VERGADERKAMER

3.1
Werkgever stelt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een vergaderkamer ter beschikking voor onderlinge beraadslaging.

3.2
Deze vergadering dient in de regel buiten roostertijd plaats te vinden voor zover dit met de roostertijd van de betrokkenen uitvoerbaar is.

3.3
Voor de onder punten 2 en 3 genoemde aan het B.B.B. te besteden tijd geldt de faciliteit genoemd onder punt 9.

De vergaderkamer dient tijdig overeenkomstig de desbetreffende "huisregels" in het bedrijf bij de daartoe bevoegde functionaris te worden aangevraagd.

3.4
In de spreekkamer, resp. vergaderkamer of in de naaste omgeving hiervan, wordt per bedrijfsledengroep een afsluitbare opbergruimte ter beschikking gesteld.

CONTACTEN DISTRICTSBESTUURDER VOORZITTER RESP. LID BEDRIJFSLEDEN-GROEP

4.1
Werkgever stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met de voorzitter, resp. plaatsvervangend voorzitter van zijn bedrijfsledengroep individueel contact te onderhouden. Bij dringende aangelegenheden is dit contact ook mogelijk met een lid van de bedrijfsledengroep.

4.2
Dit gesprek dient tijdig van tevoren bij de daartoe door het bedrijf aangewezen functionaris te worden aangevraagd.

GEBRUIK VAN COMMUNICATIEMIDDELEN

TELEFOON

5
De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van de uitoefening van zijn functie binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.

PUBLIKATIEBORDEN

6.1
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor zakelijke, huishoudelijke mededelingen, waaronder te verstaan convocaties, bestuur mutaties, agenda's en spreekuur gebruik maken van één of meer publicatieborden, afhankelijk van de "huisregels".

6.2
De aanvraag om van deze borden gebruik te maken en de wijze van verspreiding van de te publiceren mededelingen dienen plaats te vinden volgens de "huisregels" van het bedrijf die voor alle bedrijfspublicatieborden gelden.

6.3
Op genoemde mededelingen moet duidelijk zichtbaar zijn van welke bedrijfsledengroep de publicatie uitgaat.

REPRODUKTIE APPARATUUR

7
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen overeenkomstig de desbetreffende "huisregels" van het bedrijf gebruik maken van de reproductieapparatuur voor stukken die bestemd zijn voor de publicatieborden.

INFORMATIE

8.1
Werkgever zal aan iedere districtsbestuurder een exemplaar zenden van alle bedrijfsmededelingen die van de zijde van de onderneming op de publicatieborden verschijnen.

8.2
Tevens zal werkgever een exemplaar van het bedrijfsorgaan aan iedere districtsbestuurder toezenden.

TIJD

9.1
Alle tijd die aan het B.B.B. zal worden besteed, dient volgens de "huisregels" te worden geregistreerd en binnen redelijke grenzen te blijven.

9.2
De beslissing of bepaalde tijd aan het B.B.B. kan worden besteed, dient overeenkomstig het gestelde in uitgangspunt b. te worden getoetst aan de vraag of de bedrijfswerkzaamheden normaal voortgang kunnen vinden.

9.3
Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke of districtsvergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel dit toelaten.

LEDENADMINISTRATIE

10
Werkgever is bereid na te gaan op welke wijze zij hoogstens éénmaal per jaar haar medewerking kan verlenen om de ledenadministratie van de vakverenigingen up to date te houden. Om het principe te handhaven dat de privacy van de individuele werknemer niet wordt geschaad, zal dit echter niet gebeuren door het toezenden van een lijst met namen en adressen van de betreffende werknemers.

BESCHERMING VAN BESTUURSLEDEN VAN DE BEDRIJFSLEDENGROEPEN

11
Werkgever zal ervoor zorgdragen dat, evenmin als iedere andere werknemer die een functie bekleedt binnen de interne overlegstructuur benadeeld wordt in zijn positie als werknemer in de onderneming, ook een bestuurslid van een bedrijfsledengroep in de uitoefening van die functie geen benadeling ondervindt in zijn positie als werknemer.

C. REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE PARTIJ BIJ DEZE CAO

Artikel 1
De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie partij bij deze cao. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.
**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2
1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie'' volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar, dan wel in een van de direct daarop volgende drie maanden indien daardoor verrekend kan worden met een uitkering die geen onderdeel is van een arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 3
Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4
Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

(VOORBEELD)

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, ... (naam werknemer)
BSN-nummer: .....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij werkgever;
c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
   kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): ..... euro;
d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in de maand december, althans de maand zoals bedoeld in het reglement, met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
g. verklaart zich bewust te zijn dat, conform artikel 4 van het reglement bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....
Handtekening: .....

BIJLAGE III PROTOCOLAFSPRAKEN GEDURENDE LOOPTIJD CAO 2025-2027

a. Werkgelegenheid
Het huidige Sociaal Plan dat een looptijd heeft tot en met 30 juni 2025 zal worden verlengd met een periode van 2 jaar, zodat de nieuwe cao en de verlenging van het genoemde Sociaal Plan qua looptijd gelijk lopen. Het Sociaal Plan heeft hiermee een nieuwe looptijd tot en met 30 juni 2027.

b. Werkgeversbijdrage regeling
De werkgever bijdrage regeling (AWVN) zal voor de looptijd van de CAO gecontinueerd worden.

c. Vakbondscontributie
Voortzetting van deze regeling gedurende de looptijd van deze cao waarbij via de fiscaal gunstige regeling, de vakbondscontributie kan worden verrekend zoals vermeld in de cao bijlage IIC. Artikel 2.2.

d. Gedifferentieerde WHK-premie zal worden gecontinueerd, gedurende de looptijd van de cao, zoals omschreven in artikel 27.

e. RVU-regeling:
De huidige RVU-regeling is van toepassing tot en met 31 december 2025.

Vanaf 1 januari 2026 is de nieuwe RVU regeling van toepassing. Partijen gaan na de zomer aan de slag met de verdere invulling van de nieuwe RVU regeling. Nieuwe RVU Regeling eindigt 30 juni 2027.

Overige afspraken:

Pensioenen
Huidige pensioenregeling loopt tot en met eind december 2026. De werkgroep Pensioenen is inmiddels actief gemaakt. Er wordt momenteel gewerkt aan een plan van aanpak, tezamen met een externe deskundige. Tussentijds zal er een rapportage worden besproken met werkgroep, werkgever en vakbonden.

BIJLAGE IV VOORWAARDELIJKE TOESLAG VANAF 1 JANUARI 2019

Tussen de partijen:
Synthos Breda BV en **Synthos Styrenics Services BV**, gevestigd te Breda, hierbij vertegenwoordigd door de Site Manager, hierna te noemen **Synthos**; En
FNV Industrie, gevestigd te Utrecht, hierbij vertegenwoordigd door de bestuurder;
CNV, gevestigd in Utrecht, hierbij vertegenwoordigd door de bestuurder **De Unie**, gevestigd te Culemborg, hierbij vertegenwoordigd door de bestuurder hierna te noemen **vakverenigingen;** anderzijds hierna ook gezamenlijk aan te duiden als **Partijen**

Overwegende:
- dat **Partijen** overleg hebben gevoerd over de invoering van een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2017 en de beëindiging van de tot en met 31 december 2016 bestaande basis- en excedentpensioenregeling van **Synthos;**
- dat **Partijen** in 2017 en 2018 onderzoek hebben gedaan naar een toekomstbestendige invulling en uitvoering van de voorwaardelijke toeslagverlening zoals opgenomen in de tot en met 31 december 2016 geldende basispensioenregeling van **Synthos;**
- dat **Partijen** daarbij ook de gecontinueerde aanvullende pensioenafspraken uit de CAO 2016-2018 van **Synthos** hebben betrokken;
- dat Partijen met deze aanvullende pensioenafspraken invulling geven aan de afspraken die in Bijlage IV van de CAO 2016-2018 van **Synthos** zijn gemaakt met betrekking tot het onderzoek in 2017 en dat de afspraken in Bijlage IV van de CAO 2016-2018 van **Synthos** met betrekking tot het onderzoek in 2017 hiermee komen te vervallen

Is het navolgende overeen gekomen*:*

Met betrekking tot voorwaardelijke toeslagverlening:
- De voorwaardelijke toeslagverlening in de per 31 december 2016 beëindigde basispensioenregeling wordt met ingang van 1 januari 2019 beëindigd.
- De pensioenaanspraken die vanaf 1 januari 2012 in de per 31 december 2016 beëindigde basispensioenregeling in een gesepareerd depot bij Zwitserleven zijn opgebouwd, worden met een buy out ingekocht in de maatschappijportefeuille bij Zwitserleven.
- Voor gewezen werknemers (op de peildatum 1 januari 2019) die hebben deelgenomen aan de op 31 december 2016 beëindigde basispensioenregeling wordt de voorwaardelijke toeslagverlening omgezet in een jaarlijkse vaste verhoging van de pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten met 0,72%.
  De verhoging wordt toegekend over pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten die vanaf 1 januari 2012 in de per 31 december 2016 beëindigde basispensioenregeling zijn opgebouwd en over pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten die voor 1 januari 2012 zijn opgebouwd in de tot die datum geldende pensioenregeling van Stichting Bredase Polystyreen Pensioenfonds en ultimo 2011 zijn overgedragen aan Zwitserleven in verband met de liquidatie van Stichting Bredase Polystyreen Pensioenfonds.
  De verhoging vindt jaarlijks op 1 januari plaats en is inclusief een verhoging van de eerder toegekende verhogingen.
- Voor de werknemers (op peildatum 1 januari 2019) die hebben deelgenomen aan de op 31 december 2016 beëindigde basispensioenregeling wordt de voorwaardelijke toeslagverlening omgezet in een compensatie die op individuele basis wordt vastgesteld op de hierna beschreven wijze.
- De voor de financiering van de jaarlijkse vaste verhogingen en de compensatie benodigde middelen bestaan uit:
    - De beklemde vrije reserve in het gesepareerd depot bij Zwitserleven na onttrekking van de voor de inkoop van de pensioenaanspraken in de maatschappijportefeuille benodigde middelen en andere kosten in verband met het (afwikkelen van) het gesepareerde depot
    - De jaarlijkse stortingen van 500.000 euro voor de jaren 2018 tot en met 2025, zoals overeengekomen in Bijlage IV van de CAO 2016-2018 van

Synthos. De afspraken in Bijlage IV van de CAO 2016-2018 van **Synthos** komen hiermee te vervallen.
    - De kostenbesparing als gevolg van de wijzigingen van de pensioenregeling per 1 januari 2014 en per 1 januari 2015 als vastgelegd in Bijlage IV van de CAO 2016-2018 van **Synthos**. De afspraken in Bijlage IV van de CAO 2016-2018 van **Synthos** komen hiermee te vervallen.

Met betrekking tot compensatie voor werknemers in dienst op 1 januari 2019 die hebben deelgenomen in de per 31 december 2016 beëindigde basispensioenregeling:

- De compensatie wordt als een bruto bedrag op maandbasis berekend. De compensatie vertegenwoordigt de tegenwaarde voor de betrokken werknemer van de voorwaardelijke toeslagverlening van de door de werknemer opgebouwde pensioenaanspraken in de per 31 december 2016 beëindigde basispensioenregeling, inclusief de pensioenaanspraken die de werknemer voor 1 januari 2012 heeft opgebouwd in de tot die datum geldende pensioenregeling van Stichting Bredase Polystyreen Pensioenfonds en ultimo 2011 zijn overgedragen aan Zwitserleven in verband met de liquidatie van Stichting Bredase Polystyreen Pensioenfonds.
- De compensatie wordt uitgekeerd tot het vroegste van de volgende tijdstippen:
    - 31 december 2025,
    - de maand waarin de werknemer de AOW gerechtige leeftijd bereikt (volgens de op 1 december 2018 bekende dan wel verwachte AOW leeftijd)
    - de maand waarin de werknemer uit dienst treedt

  De maandelijkse bedragen worden per 1 januari 2019 vastgesteld, volgens een schema dat er toe leidt dat het totaal aan uit te betalen compensaties op jaarbasis het bedrag van 500.000 euro niet overschrijdt. De maandelijkse bedragen zijn gedurende een jaar vast, maar verschillen van jaar op jaar. Het schema van maandelijkse bedragen wordt zo snel mogelijk na totstandkoming van deze compensatieregeling voor iedere werknemer in een brief op naam vastgelegd.
- De compensatie wordt niet herrekend bij een aanpassing van het salaris, bij een wijziging in het aantal gewerkte uren of bij verlof.
- De compensatie wordt zoveel als mogelijk aangewend als extra inleg voor een hoger pensioen in de pensioenregeling van **Synthos** zoals die met ingang van 1 januari 2017 van kracht is geworden door volledige benutting van de bijspaarruimte in de pensioenregeling. De extra inleg wordt maandelijks ingehouden op het bruto salaris. Een werknemer die de bijspaarruimte niet of niet volledig wil benutten, kan dit schriftelijk kenbaar maken aan **Synthos**.
- Indien een werknemer 1) overlijdt, 2) na 104 weken ziekte gevolgd door arbeidsongeschiktheid ontslagen wordt of 3) vanwege boventalligheid ontslagen wordt, zullen de resterende compensatiebedragen ineens door **Synthos** worden uitbetaald met de eindafrekening, onder inhouding van loonheffing.
- Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer wordt beëindigd vóór 31 december 2025 dan wel, indien dat voor de betreffende werknemer eerder is, vóór de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, worden de voor hem resterende maandelijkse bedragen van de compensatie als volgt uitgekeerd. De gewezen werknemer ontvangt jaarlijks in de maand december een nabetaling ter grootte van de som van de resterende maandelijkse bedragen van de compensatie die over dat kalenderjaar door **Synthos** betaald zouden zijn als de arbeidsovereenkomst niet op initiatief van de werknemer zou zijn beëindigd. Op de nabetaling wordt door **Synthos** loonheffing ingehouden conform de groene tabel bijzondere beloningen.

- In het geval van een reorganisatie of sluiting van **Synthos** zullen de resterende compensatiebedragen voor iedere in de reorganisatie of sluiting betrokken werknemer door **Synthos** volledig worden betrokken in het kader van een voor die reorganisatie of sluiting op te stellen sociaal plan.