

Het aangepaste eindbod van 9 juli 2025

1. Looptijd van de nieuwe cao

Van 1 april 2025 tot 1 april 2027.

2. Salaris en salarisschalen

- Een structurele loonsverhoging van de salarissen¹ en schalen van € 1.150,- per 1 juni 2025.
- Een structurele loonsverhoging van de salarissen en de schalen van 0,4% per 1 juli 2025.
- Een structurele loonsverhoging van de salarissen en schalen van 2,3% per 1 april 2026.
- Salarisschaal 1 komt te vervallen per 1 juli 2025.

Jaarsalarissen per 1 juni 2025 (inclusief 8¼% vakantietoeslag) en inclusief een verhoging van € 1.150,-			Jaarsalarissen per 1 juli 2025 (inclusief 8¼% vakantietoeslag) inclusief een verhoging van 0,4%			Jaarsalarissen per 1 januari 2026 (inclusief 8¼% vakantietoeslag) inclusief een aanpassing van schaal 13			Jaarsalarissen per 1 april 2026 (inclusief 8¼% vakantietoeslag) inclusief een verhoging van 2,3%		
Salaris-groep	Minimum	Maximum	Salaris-groep	Minimum	Maximum	Salaris-groep	Minimum	Maximum	Salaris-groep	Minimum	Maximum
2	€ 38.339	€ 48.795	2	€ 38.492	€ 48.990	2	€ 38.492	€ 48.990	2	€ 39.377	€ 50.117
3	€ 39.574	€ 50.363	3	€ 39.732	€ 50.564	3	€ 39.732	€ 50.564	3	€ 40.646	€ 51.727
4	€ 40.869	€ 52.015	4	€ 41.032	€ 52.223	4	€ 41.032	€ 52.223	4	€ 41.976	€ 53.424
5	€ 43.044	€ 54.787	5	€ 43.216	€ 55.006	5	€ 43.216	€ 55.006	5	€ 44.210	€ 56.271
6	€ 45.335	€ 59.410	6	€ 45.516	€ 59.648	6	€ 45.516	€ 59.648	6	€ 46.563	€ 61.020
7	€ 48.205	€ 65.347	7	€ 48.398	€ 65.608	7	€ 48.398	€ 65.608	7	€ 49.511	€ 67.117
8	€ 51.593	€ 72.167	8	€ 51.799	€ 72.456	8	€ 51.799	€ 72.456	8	€ 52.990	€ 74.122
9	€ 54.404	€ 78.836	9	€ 54.622	€ 79.151	9	€ 54.622	€ 79.151	9	€ 55.878	€ 80.971
10	€ 60.314	€ 90.229	10	€ 60.555	€ 90.590	10	€ 60.555	€ 90.590	10	€ 61.948	€ 92.674
11	€ 66.745	€ 103.186	11	€ 67.012	€ 103.599	11	€ 67.012	€ 103.599	11	€ 68.553	€ 105.982
12	€ 73.895	€ 118.236	12	€ 74.191	€ 118.709	12	€ 74.191	€ 118.709	12	€ 75.897	€ 121.439
13	€ 81.740	€ 135.592	13	€ 82.067	€ 136.134	13	€ 82.067	€ 137.366	13	€ 83.955	€ 140.525

3. Groenbudget

Aan het Groenbudget worden per 1 mei 2025 de volgende extra doelen toegevoegd:

- Energiezuinig witgoed met de hoogste of op een-na-hoogste energielabelscore (A of B) voor die productcategorie;
- Kleine energiebesparende maatregelen: radiatorfolie, radiatorventilatoren, tochtstrippen en -borstels, kozijnfolie, waterbesparende douchekop, sensoren voor lampen en kranen;
- Isolerende raambekleding, bijvoorbeeld isolerende gordijnen (liefst met metaalcoating) of dubbele plissé-gordijnen, mits de ramen nog niet glas van HR++ of hoger hebben en mits de raambekleding geen radiatoren bedekt;
- Regenton (en/of afkoppelen van de regenpijp);
- Groendak (sedum).

4. Verduurzamen van arbeidsvoorwaarden: I t/m V

I. Een nieuwe RVU-regeling/Bedrijfs-AOW

Cao-partijen spreken een nieuwe regeling af per 1 januari 2026 die de medewerker met een zwaar beroep de mogelijkheid biedt om 3 jaar eerder dan de AOW-leeftijd met pensioen te gaan.

De regeling zal moeten passen binnen de uitwerking van het centrale onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2025: "gezond naar pensioen", waarvan de details en kaders in mei 2025 beschikbaar zijn gekomen. In de maand september 2025 start het overleg tussen cao-partijen.

Onderdeel van de uitwerking van de RVU-regeling per januari 2026 is de mogelijkheid om de uitkering extra te verhogen met € 300,- per maand.

II. Generatiepact

De huidige generatiepactregeling wordt verlengd tot 1 april 2027. De deelname van medewerkers die voor 1 april 2027 zijn ingestroomd wordt uiteraard voortgezet. Nieuwe instroom is alleen nog mogelijk tot deze datum. De huidige deelnemers en de nieuwe instroom tot 1 april 2027 blijven, in 5-ploegendienst, gebruik maken van de roostervariant "deeltijd op wisselende diensten" met 80% werken, 90% beloning en 100% pensioenkapitaalopbouw.

¹ Deeltijders naar rato

III. Een regeling voor in deeltijd werken in 5-ploegendienst

Vanaf 1 oktober 2025 zijn er 5 mogelijke varianten om in deeltijd te gaan werken in de 5-ploegendienst. Deze worden toegevoegd aan de cao.

Legenda: O = ochtenddienst M = middagdienst N = nachtdienst V = roostervrij **X** = deeltijddag

Reeks = OOMMNNVVVV (10 kalenderdagen: 6 diensten/dagen werken daarna 4 dagen vrij)

Keuze deeltijdarrangement en rooster		Te werken diensten in cyclus van 10 weken	Roostervrij in cyclus van 10 weken	Gemiddelde arbeidsduur per week	FTE & jaar-salaris	Rooster-toeslag%
0	Geen keuze, fulltime blijven werken OOMMNNVVVV (alle reeksen)	42 14x O 14x M 14x N	28 28x V	33,6 uur	100%	32,6%
1	Deeltijd op wisselende dienst : X OOMMNNVVVV (1 ^e reeks) OO X MNNVVVV (2 ^e reeks) OOMM X NNVVVV (3 ^e reeks) O X MMNNVVVV (4 ^e reeks) OOM X NNVVVV (5 ^e reeks) OOMMN X VVVV (6 ^e reeks)	35 11/12x O 11/12x M 11/12x N	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	32,6%
2	Deeltijd tijdens één hele reeks in een cyclus: OOMMNNVVVV (1 ^e reeks) OOMMNNVVVV (2 ^e reeks) OOMMNNVVVV (3 ^e reeks) OOMMNNVVVV (4 ^e reeks) OOMMNNVVVV (5 ^e reeks) OOMMNNVVVV (6 ^e reeks) XX XX XX VVVV (7 ^e reeks)	36 12x O 12x M 12x N	34 28x V 6x X	28,8 uur	85,71%	32,6%
3	Deeltijd tijdens ochtenddienst : X OOMMNNVVVV (1 ^e reeks) O X MMNNVVVV (2 ^e reeks)	35 7x O 14x M 14x N	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	34,6%
4	Deeltijd tijdens middagdienst : OO X MNNVVVV (1 ^e reeks) OOM X NNVVVV (2 ^e reeks)	35 14x O 14x N 7x M	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	33,1%
5	Deeltijd tijdens nachtdienst : OOMM X NNVVVV (1 ^e reeks) OOMMN X VVVV (2 ^e reeks)	35 14x O 14x M 7x N	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	29,9%

L

IV. Leeftijdsdagen worden Generatiedagen

De leeftijdsafhankelijke dagen worden Generatiedagen en in de periode 2026 tot 2029 als volgt aangepast:

Leeftijd	Nu	2026	2027	2028	2029
<18	2	2	2	2	3
18 - 44	0	0	1	2	3
45 - 49	1	1	1	2	3
50 - 54	2	2	2	2	3
55 - 59	3	3	3	3	3
60 - 64	4	4	4	4	3
65 - AOW	5	5	5	4	3

Hierdoor is vanaf 2029 het totaal aantal vakantie-uren (wettelijk en bovenwettelijk) voor de medewerker in:

5-ploegendienst: **26** dagen (was: 23 dagen + leeftijdsdagen (0 tot 5))

Dagdienst: **49** dagen (was: 46 dagen + leeftijdsdagen (0 tot 5))

Speciaal 36-uur-rooster: **28** dagen (was: 25 dagen + leeftijdsdagen (0 tot 5)).

De deelnemers aan de regeling Generatiepact (geldig tot 1 april 2027) hebben geen leeftijdsdagen en komen daarom niet in aanmerking voor de Generatiedagen.

V. Verlofsparen

In de cao worden de volgende nieuwe spelregels over verlofsparen opgenomen:

Verlofspaaruren bouw je op door in het keuzesysteem:

1. bovenwettelijke vakantie-uren aan te wijzen;
2. extra verlofuren te kopen;
3. tijd-voor-tijd (overwerk)² aan te wijzen.

Als je uren spaart, dan worden deze uren bijgeschreven op je saldo verlofspaaruren. Het maximale saldo is het wettelijke fiscale maximum voor verlofspaaruren (100 weken = 4000 uur, deeltijders naar rato). Je werkgever betaalt de uren boven dit maximum automatisch aan je uit.

Verlofsparen kun je gebruiken voor:

	Verlofspaaruren gebruiken voor:	Hoe lang/hoeveel? (maximaal)	Welke voorwaarden?	Aanvraagtermijn (minimaal)	Goedkeuring door leidinggevende vereist?
1	Volledig vervroegd stoppen met werken	2 jaar		6 maanden (zodat de werkgever tijdig de opvolging kan regelen)	
2	Een sabbatical	6 maanden	Eens per 7 jaar een aaneengesloten periode		Ja
3	<u>Langdurig zorgverlof</u> (inclusief mantelzorg)	6 weken per jaar	Maatwerk	2 weken (wettelijk)	Werkgever mag alleen weigeren als Teijin Aramid door het verlof in ernstige problemen komt.
4	Het onbetaalde deel van het wettelijke <u>ouderschapsverlof</u>	17 weken	Per kind	2 maanden (wettelijk)	Alleen op de verdeling van de verlofuren
5	Extra (bovenwettelijk) verlof om te snipperen gedurende het kalenderjaar	2025: geen beperking 2026: 144 uur /18 dagen 2027 en de jaren daarna: 112 uur/14 dagen (deeltijders naar rato)		Aan begin aan het begin van het kalenderjaar, vóór 15 januari	Ja (i.v.m. bezettingsnorm)
6	Niet opgenomen uren bij uitdiensttreding	-	-	-	Nee
7	Uitstellen datum uit dienst (bij onvrijwillig vertrek voor AOW-datum)	Het hele saldo	Tot uiterlijk AOW-datum	-	Nee
8	Uitbetalen voor genoten deeltijduren	Evenveel als de deeltijduren	Geen	NTB	Nee

Aanvullend geldt:

- Verlofspaaruren verjaren niet.
- Zolang je in dienst van Teijin Aramid BV bent, kun je verlofspaaruren alleen in tijd opnemen. Je kunt ze niet verkopen.
- Als je uit dienst gaat wordt het saldo verlofspaaruren uitbetaald.
- Als je als gevolg van boventalligheid uit dienst gaat en je hebt nog een saldo verlofspaaruren, dan heb je het recht de datum einde dienstverband uit te stellen met een periode die overeenkomt met het saldo verlofspaaruren (uiterlijk tot de AOW-datum). De rechten uit het sociaal plan (bijv. de beëindigingsvergoeding) blijven echter gebaseerd op de datum zonder uitstel.
- De waarde van een verlofspaaruur bij aankoop of uitbetaling is je actuele uurinkomen.

² Voor extra gewerkte uren ontvang je tijd-voor-tijd als je:

- werkt in een ploegdienststrooster
- werkt in dagdienst en je bent geconsigneerd en je wordt opgeroepen
- werkt in dagdienst en je moet werken buiten het dagvenster (van maandag t/m vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur).

5. Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB)

De looptijd wordt met een jaar verlengd tot 1 november 2027.

6. Groeibudget

CNV heeft een voorstel voor een groeibudget ingebracht. Het idee is dat medewerkers bij onze klanten (consumenten) producten kopen waarin aramide van Teijin Aramid is verwerkt. Dit moet nog verder worden uitgewerkt door CNV. CNV zal een uitgewerkt plan maken en presenteren in het eerstvolgend periodiek overleg.

7. Studieschuld fiscaal vriendelijk aflossen

Vanaf 1 januari 2026 wordt aan het keuzesysteem in de cao toegevoegd de optie fiscaalvriendelijk studieschuld aflossen. Je kan per kalenderjaar één keer maximaal € 1000,- van je salaris bruto voor netto ontvangen onder inlevering van het bewijs van de aflossing van je DUO-schuld in dat jaar. Je kan maximaal 5 maal (jaar) van deze optie gebruik maken.

8. Vakbondscontributie

De regeling dat de vakbondscontributie kan worden uitgeruild met salaris wordt deze cao voortgezet. Door deze uitruil is er een fiscaal voordeel voor de medewerker.

9. Premie werkhervattingskas (gedifferentieerde WGA- & ZW-premie)

Teijin Aramid ziet ook in deze cao af van het recht om de helft van de zogenaamde gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (voor de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid) in te houden op het loon van de werknemer. Teijin Aramid betaalt ook gedurende deze cao de volledige premie (in 2025 is de totale premie 0,9037%).

10. Salarisgroei en spelregels

In de cao worden nieuwe duidelijke spelregels opgenomen voor salarisgroei.

De jaarlijkse individuele salarisverhoging vindt vanaf 2026 steeds per 1 juni plaats.

De nieuwe spelregels worden voor het eerst toegepast tijdens de salarisronde per 1 juni 2026.

Ter compensatie van de verschuiving van 1 april naar 1 juni ontvangt de medewerker in de maand juni 2026 een eenmalige uitkering van $2/12 \times \text{verhogingspercentage} \times \text{jaarinkomen}$.

In de nieuwe cao worden de volgende spelregels voor salarisgroei vastgelegd:

Je functioneren/presteren wordt beoordeeld met het Teijin Aramid-beoordelingssysteem. Je eventuele salarisverhoging is jaarlijks op 1 juni.

Heb je het schaalmaximum nog niet bereikt, dan ontvang je een verhoging op basis van je beoordeling en salarispositie:

	<i>Salarispositie tussen minimum en maximum</i>	<i>Salarispositie tussen maximum en uitloop (salarisgroep 9 t/m 13)*</i>
<i>Beoordeling:</i>		
- Voldoet niet aan de verwachtingen	-	-
- Voldoet gedeeltelijk aan de verwachtingen	1½%	-
- Voldoet aan de verwachtingen	3%	-
- Overtreft de verwachtingen	4½%	1%
- Overtreft substantieel de verwachtingen	6%	2%

De verhoging is een percentage van je jaarsalaris. Je nieuwe jaarsalaris kan door de verhoging niet boven het schaalmaximum uitkomen. Hierdoor kan het percentage salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

Ben je ingedeeld in salarisgroep 9 t/m 13 en heb je het maximum van je schaal bereikt, dan kan je in het daaropvolgende jaar op basis van beoordeling in aanmerking komen voor een extra salarisaanpassing. Je jaarsalaris kan nooit hoger uitkomen dan de uitloop (115% van het schaalmaximum).

Je ontvangt geen salarisverhoging per 1 juni als je:

- voorafgaand aan de beoordelingsdatum 6 maanden of langer aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid
- in dienst bent gekomen op of na 1 januari van dat jaar.

Mocht je buiten jouw schuld geen beoordeling hebben gehad, dan is je verhoging gelijk aan die bij de beoordeling "Voldoet aan de verwachtingen".

11. Toeslagen voor inconvenïënten

In het najaar van 2027 zal een gezamenlijk werkgroep integraal kijken naar alle toeslagen in het hoofdstuk Toeslagen en vergoedingen. De opdracht is om een nieuwe toeslagenstructuur op te zetten die begrijpelijk, evenwichtig, uitvoerbaar en toekomstbestendig is en past bij onze bedrijfsvoering en gewenste mate van flexibiliteit. De werkgroep zal hierbij ook moeten kijken naar de klokurenmatrix en de uurloon/prijs van een dag. De werkgroep zal na de cao 2025-2027 worden benoemd door cao-partijen.

12. Project mobiliteit/duurzaam reizen

De paritaire werkgroep wordt opgeheven. Teijin Aramid zal het onderwerp vanaf nu verder oppakken. De eventuele daaruit voortvloeiende voorstellen kunnen impact hebben op reizen en reiskosten (woon-werkverkeer, zakelijke kilometers, openbaar vervoer). Teijin Aramid zal deze, wanneer van toepassing, inbrengen in het cao-overleg.

13. Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt voortgezet gedurende 2025 en 2026 conform de zogenaamde AWWN-regeling. Daarnaast stelt Teijin Aramid € 12.000,- per jaar beschikbaar per vakbond. De vakbond bepaalt zelf welk deel voor de vakbond is en welk deel voor internationale solidariteit.

14. Uitzendkrachten

Per 1 januari 2026 wordt het uurloon voor alle uitzendkrachten gelijkgesteld aan het uursalaris voor de Teijin Aramid-werknemers en dat is gebaseerd op een 40-urige werkweek. En vervolgens de waarde van de bovenwettelijke vakantie/het korter werken in 5-ploegendienst om te zetten in een zogenaamde ADV-toeslag (afhankelijk van de arbeidsduur in het vaste rooster). Dit is een inkomensneutrale operatie die leidt tot vereenvoudiging in de uitvoering.

15. Maand van de vitaliteit

De vakorganisaties willen vanaf 2026 graag meedoen aan de maand van de vitaliteit en zullen uiterlijk in mei 2026 eventuele bijdragen van vakorganisatie voor vitaliteit aandragen.

16. Pensioen

De pensioenexcedentregeling (voor inkomens > € 137.800,-) vervalt per 1 januari 2026. Ter volledige compensatie worden de schalen en salarissen van degenen die op jaarbasis onder de regeling vallen, verhoogd met de volgende formule: $(24,53\% \times (\text{pensioengevend salaris} - € 137.800,-)) / (1 + 5,1\%)$. Om ook toekomstige medewerkers niet uit te sluiten, wordt het maximum van schaal 13 ook per 1 januari 2026 met dezelfde formule verhoogd.

17. Periodiek overleg

Teijin heeft concrete voorstellen gedaan voor uitruil van arbeidsvoorwaarden die leiden tot een verbetering van het inkomen en aantrekkelijkheid (propositie) van de arbeidsvoorwaarden op de arbeidsmarkt. In het kort betreft dit:

- verhoging van de vaste ploegentoeslag in ruil voor een verandering van de variabele toeslagen (m.n. de feestdagentoeslag en de grondslag).
- verhoging van het partnerpensioen in het nieuwe stelsel en een extra loonsverhoging in ruil voor een vaste pensioengrondslag.

Cao-partijen constateren dat deze onderwerpen meer tijd en begrip nodig hebben alvorens ze ingevoerd kunnen worden. In het eerstvolgend periodiek overleg wordt hier verder over gesproken.

18. Eén jaar deeltijd op proef via inzet van verlof

Medewerkers die overwegen om in deeltijd te gaan werken hebben de mogelijkheid om daarvoor gedurende 1 jaar eerst te proberen om fulltime in dienst te blijven en door planmatig verlof (vanuit de saldi bovenwettelijk vakantie-uren/verlofspaaruren) op te nemen/in te roosteren. Na dat jaar zal de keuze voor deeltijd via contractuele aanpassing van de arbeidsduur gaan, eventueel in combinatie met uitbetalen van verlofspaaruren voor de deeltijduren.

19. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding wordt per 1 augustus 2025 verhoogd van € 3,96 tot € 4,01 per dag.