Collectieve Arbeidsovereenkomst

Delrin Netherlands B.V.

Looptijd CAO: 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027

Looptijd RVU : 1 juli 2022 tot en met 31 december 2025

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Periode: ingaande 1 juli 2025 en eindigend op 30 juni 2027

Tussen de ondergetekenden

Delrin Netherlands B.V.
te Dordrecht

als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
te Utrecht

als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de Vestiging Dordrecht.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I			**Definities en algemene bepalingen**	Pagina
	Art.	1	Definities	5
		2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
		3	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
		4	Milieu, veiligheid en bescherming van de werknemers	7
		5	Algemene verplichtingen van de partijen	8
Hoofdstuk II			**Dienstverband**	
	Art.	6	Indiensttreding - beëindiging arbeidsovereenkomst - schorsing	9
		7	Dienstrooster en arbeidsduur	10
		7A	Opleiding & ontwikkeling	13
Hoofdstuk III			**Beloningen**	
	Art.	8	Rolniveaus en maandsalarissen	13
		9	Het salaris	14
		10	Teambeloning en prestatiebeloning	16
		11	Beloning tijdens waarneming hogere rol	16
		12	Definitieve plaatsing in een hogere rol	17
		13	Definitieve plaatsing in een lagere rol	17
		14	Vakantietoeslag	17
		14A	Gratificatieregeling (13e maand)	18
		15	Inconveniëntentoeslagen	19
		16	Overwerk, extra uren en consignatie	20
		16A	Overwerk	20
		16B	Extra uren (is vervallen)	22
		16C	Consignatie	22
		16D	Aanvullende regelingen	22
		17	Verschoven uren	23
		18	Gedifferentieerde WGA premie	23
		19	Zorgverzekeringswet	23
Hoofdstuk IV			**Afwezigheid**	
	Art.	20	Vakantieregeling	24
		21	Kort verzuim	26
		22	Algemeen erkende feestdagen	27
		23	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	28
		24	Aanspraak op derden	28

Hoofdstuk V **Algemene bepalingen**

Art.	25	Pensioenen	29
	26	Werken bij derden	29
	27	Aanvullende regelingen	30
	28	Duur en uitvoering van de overeenkomst	30
	29	Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging	30

Hoofdstuk VI **Bijlagen**

1	Regeling partieel leerplichtigen	31
2	Beroepsmogelijkheden Generieke Rollen	32
3	Cao functie/rolbenamingen	33
4	Cao Salarisguide Vestiging Dordrecht	35
5	Werkgelegenheidsbeleid	36
6	Regeling 'Vrijwillige Arbeidsduur Verkorting' (V.A.V.) – Koopdagen	40
7	Vervallen	41
8	Opname Regeling 'Tijdsparen'	41
9	Tijdelijke RVU-regelingen	41
9A	Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk	41
9B	Tijdelijke RVU-regeling	51
10	Vervallen	58
11	Aanvullende werkgeversbijdrage (vervallen Levensloopsparen)	58
12	Vakbondscontributie	58
13	Wet Gelijke behandeling en Leeftijd	58
14	Protocol afspraken, bijgevoegd aan deze cao	59

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 1. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1.1	Werkgever	Delrin Netherlands B.V., Vestiging Dordrecht;
1.2	vakvereniging	de partij ter andere zijde;
1.3	Werknemer	iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever met een dienstverband voor onbepaalde of bepaalde tijd, waarvan de rol valt onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer, in de zin van deze cao, wordt niet beschouwd de vakantiekracht, de stagiair of de persoon die op grond van een leer-/werkovereenkomst respectievelijk werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst.
1.4	maandsalaris	het salaris als vastgesteld volgens de regels in art. 9; (= exclusief toeslagen)
1.5	maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met de eventuele inconveniëntentoeslag als bedoeld in art. 15 en met de eventuele OHT
1.6	Maand	een kalendermaand;
1.7	Week	een kalenderweek (zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur);
1.8	Dag	een kalenderdag (van 00.00 uur tot 24.00 uur);
1.9	de overeenkomst	de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
2.0	Deeltijd	indien de arbeidsovereenkomst minder uren bedraagt dan een normale arbeidsovereenkomst, óók duobanen;
2.1	individuele variabele beloning	jaarlijks vastgestelde individuele salarisverhoging, waarbij de mate van verhoging afhankelijk is van de relatieve positie van het huidige maandsalaris t.o.v. de guide en het beoordelingsresultaat, (zie art. 9.2.1);
2.2	teambeloning	jaarlijkse beloning, voortkomend uit de mate waarin vooraf vastgestelde teamdoelstellingen zijn gehaald, berekend volgens: behaalde percentage, vermenigvuldigd met het december

		maandsalaris x 13,96, (zie art. 10);
2.3	salaris guide	100% van de salarisschaal;
2.4	WTP	een logische verzameling van activiteiten, welke een productieproces vormt tussen aanlevering door de leverancier en levering aan de klant;
2.5	UGW	een gedefinieerde verzameling van activiteiten binnen een WTP, die in al zijn aspecten professioneel wordt beheerst en uitgevoerd, met inbreng van vakspecialisme;
2.6	RP	een logische clustering van ondersteunende activiteiten op basis van specialismen en deskundigheid, vormend een proces tussen aanlevering door de leverancier en de levering aan de klant;

Art. 2. Algemene verplichtingen van de werkgever

2.1 De werkgever zal de werknemers steeds zo in zijn bedrijf tewerkstellen, dat naast het bedrijfsbelang volle en ononderbroken aandacht wordt geschonken aan hetgeen in het algemeen en in elk persoonlijk geval kan dienen tot handhaving en vergroting van de menselijke waardigheid en het welzijn van de werknemers.

2.2 Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.

2.3 De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst van toepassing wordt verklaard en daarvan een elektronisch exemplaar toegankelijk te maken voor de werknemer, dan wel een exemplaar uit te reiken.

Art. 3. Algemene verplichtingen van de werknemer

3.1 De werknemer is steeds gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever naar beste kunnen te behartigen, ook indien geen speciale opdracht daartoe is gegeven.

3.2 De werknemer is steeds gehouden ook buiten het geldende dienstrooster arbeid te verrichten, in zoverre dit door de werkgever om redenen van bedrijfsbelang wordt gevraagd en de werkgever zich daarbij houdt aan wettelijke en in deze overeenkomst neergelegde bepalingen.

3.3 De werknemer is medeverantwoordelijk voor handhaving van orde, veiligheid, moraliteit, reinheid en een goede sfeer in het bedrijf.

3.4 De werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan medisch onderzoek, indien dat door de werkgever wordt verlangd.

3.5 De werknemer is gehouden om over te gaan van dagdienst naar ploegendienst of omgekeerd, of van de ene ploegendienst naar de andere indien het bedrijfsbelang dat met zich meebrengt. De overgang geschiedt naar redelijkheid en overeenkomstig de bepalingen der wet en deze overeenkomst. De frequentie van wijzigingen in het dienstrooster zal zoveel mogelijk worden beperkt. Werknemers die 50 jaar of ouder zijn en werkzaam in een dagdienst- of een 2 ploegendienstrooster, zoals gedefinieerd onder art. 7.2a en 7.2b, zullen alleen op basis van vrijwilligheid te werk worden gesteld in de volcontinudienst.

3.6 De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de technische eigenschappen der producten, terwijl voorts alle verbeteringen en uitvindingen door de werknemer gedaan tijdens het dienstverband en welke in verband staan met de activiteiten van de werkgever, het volle en onbeperkte eigendom van de werkgever is. Deze verplichting duurt ook na de beëindiging van de dienstbetrekking voort.

Art. 4. Milieu, veiligheid en bescherming van de werknemers

4.1 De werknemer heeft recht op een veilige arbeidsplaats.

4.2 De werkgever erkent dit recht en treft de nodige maatregelen, ten einde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken. Hij kan echter niet volledig garant zijn, dat de werknemer geen schade aan persoon of goed zal lijden.

4.3 De werkgever is gehouden de werknemer in een vroegtijdig stadium alle inlichtingen te verschaffen over de gevaren, welke in diens arbeidssituatie kunnen optreden, alsmede over alle veiligheidsmaatregelen die met het oog daarop worden getroffen. De werkgever ziet toe op de toepassing en naleving van de veiligheidsvoorschriften.

4.4 De werkgever is gehouden ten minste te voldoen aan alle wetten en voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Daarnaast zullen de producten, processen en controlefaciliteiten regelmatig worden bezien, ten einde die verbeteringen aan te brengen die in redelijkheid kunnen worden verlangd om tot resultaten te komen die verder gaan dan voornoemde wettelijke normen.
De werkgever streeft ernaar dat bij de uitvoering van de activiteiten zo min mogelijk voor het milieu schadelijke emissies, lozingen en verwijdering van afvalstoffen plaatsvinden.
De uitvoering van dit beleid kan tijdens tussentijdse bijeenkomsten, zoals bedoeld in bijlage 5 onder 1, met de vakvereniging worden besproken.

4.5 De werkgever streeft ernaar de arbeid zo in te richten dat blootstelling al dan niet met persoonlijke beschermingsmiddelen, aan stoffen die redelijkerwijs een mogelijk gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren, van een zo kort mogelijke duur zal zijn.

4.6 De werkgever zal ten zeerste bevorderen dat onderzoek wordt verricht naar de toxische eigenschappen van de stoffen die in de productieprocessen van de onderneming worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren. De werknemer wordt volledig ingelicht over de resultaten daarvan.

4.7 De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers, aangevuld met gerichte periodieke keuringen van de werknemers die in situaties werken, welke mogelijke gevaren voor de gezondheid kunnen opleveren.

4.8 De werknemer zal ten volle medewerking verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te brengen en te handhaven.

4.9 De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften is voldaan, of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor het leven of gezondheid oplevert, dat in redelijkheid niet kan worden geëist dat betrokkene die opdracht uitvoert. De werknemer dient hiervan onmiddellijk de afdelingsleiding in kennis te stellen.

4.10 Daar de behartiging van de bedrijfsveiligheid voor de werkgever een punt van centraal en uitzonderlijk belang is, zal de vakvereniging al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn pogen de werknemer gedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen.

Art. 5. Algemene verplichtingen van de partijen

5.1 Partijen bij deze overeenkomst staan er onderling en elk voor zich tegenover elk der partijen voor in, dat zij deze overeenkomst getrouwelijk zullen nakomen.

5.2 De vakvereniging is bovendien aansprakelijk voor de gedragingen van haar leden wanneer en voor zover deze inbreuk maken op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij zij aantonen dat deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen of in strijd met haar besluiten hebben plaats- gehad.

5.3 De werkgever verbindt zich voor de duur van deze overeenkomst om geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toe te passen. Daartegenover zullen de vakvereniging en haar leden geen werkstaking bij de werkgever toepassen, zolang de overeenkomst van kracht is.

5.4 Partijen zullen alles doen wat in hun vermogen ligt om te voorkomen dat van andere zijde zulk een werkstaking wordt toegepast. Verenigingen of

personen die daartoe mochten overgaan, zullen zij op generlei wijze steunen, terwijl de leden van de vakvereniging alles zullen doen wat mogelijk is om de werkzaamheden geregeld voortgang te laten doen vinden.

HOOFDSTUK II. DIENSTVERBAND

Art. 6. Indiensttreding – beëindiging arbeidsovereenkomst - schorsing

Indiensttreding

6.1.1.1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

a. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.

6.2 Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

a. hetzij voor onbepaalde tijd;
b. hetzij voor bepaalde tijd: of
c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

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.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

6.3 In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

6.4 In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 3, eindigt de arbeidsovereenkomst:

I. voor onbepaalde tijd,

door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;

6.5 *II. voor een bepaalde tijd van rechtswege:*
i) op de kalenderdatum; of
ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

6.6 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Schorsing:

6.7 Wanneer de werkgever of diens gemachtigde oordeelt dat de werknemer verplichtingen in ernstige mate niet is nagekomen, kan hij de werknemer, hangende het onderzoek, schorsen.
Na het ingestelde onderzoek zal de werkgever binnen 72 uur òf de schorsing opheffen, òf het dienstverband op grond van gewichtige of dringende reden beëindigen volgens het Burgerlijk Wetboek 7:678 en 7:679.
Gedurende de schorsing zal het maandinkomen conform artikel 7: 628 BW worden doorbetaald, tenzij het niet werken voor rekening en risico van de werknemer komt (bijvoorbeeld dronkenschap).

Art. 7. Dienstrooster en arbeidsduur

7.1 De werkgever stelt, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, werktijdregelingen vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en de desbetreffende wettelijke bepalingen.

7.2 De volgende dienstroosters worden onderscheiden:
a. Een dagdienstrooster dat 8 uur per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 38.7 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag. De uren volgens dit rooster liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

   Voor dagdienstpersoneel is er de mogelijkheid van flexibele werktijden. Doel hiervan is om werknemers in de gelegenheid te stellen een beter evenwicht te bewerkstelligen tussen de verantwoordelijkheid op het werk en in de privé situatie.

   Aan de invulling van flexibele werktijden zijn de volgende voorwaarden verbonden:
   - Continuïteit van de levering aan de klant dient gewaarborgd te zijn;
   - De individuele bijdrage aan het team(WTP/UGW/RP) moet optimaal blijven;

- Aantal gewerkte uren moet binnen de grenzen van de arbeidstijdenwet blijven;
- Communicatie zowel intern als extern mag niet gehinderd worden.

b. Een 2-ploegendienstrooster dat 8 uren per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 38.7 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag.
De uren volgens dit rooster liggen tussen 07.00 uur en 24.00 uur.

c. Een 3-ploegendienstrooster dat 8 uren per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 36,1 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen in de periode van maandag 08u00 tot vrijdag 24u00.

d. Een volcontinudienstrooster dat een 5-ploegendienst omvat met een arbeidsduur van 8 uren per dag en (op jaarbasis) gemiddeld 34.3 uren per week.
Om tot dit gemiddelde van 34,3 uren per week te komen, omvat dit rooster 40 inhaaluren. Deze 40 inhaaluren worden gebruikt als scholingsuren. Deze inhaaluren worden door de werkgever in overleg met de (vaste) werknemers van de betreffende ploeg ingeroosterd, waarbij de inroostering kan plaatsvinden in volle diensten van 8 uur, en of afzonderlijke uren.

e. Een 3x10 dagdienstrooster dat 10 uren per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 36,6 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen tussen 06u00 en 18u00 in de periode van maandag tot en met zondag.
Om op dit gemiddelde van 36,6 uren per week te komen, omvat dit rooster 80 inhaaluren. Deze 80 inhaaluren worden gebruikt als scholingsuren.

f. Een deeltijdrooster dat in onderling overleg is vastgesteld en dat tussen de 10-36 uren per week omvat, waarbij men bereid moet zijn om in uitzonderlijke gevallen extra uren te werken. De werkuren volgens dit rooster vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag en liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

g. Een flexibel deeltijdrooster dat in overleg telkens voor een bepaalde termijn van - in beginsel - 1 maand wordt vastgesteld en tussen de 10-36 uren per week omvat. Daarbij dient men bereid te zijn op extra dagen werkzaamheden te verrichten. De werkuren volgens dit rooster vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

7.3 Over invoering, uitbreiding of wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de vakvereniging en met de ondernemingsraad ter instemming.

7.4 Werknemers die gedurende het kalenderjaar de 59-jarige leeftijd bereiken of ouder zijn, kunnen een aantal extra senioren-uren met behoud van inkomen opnemen overeenkomstig onderstaand schema:

Leeftijd	**Extra vrije uren;**
59 jaar	40 uren/jaar;
60 jaar	72 uren/jaar;

61 jaar tot en met 68 jaar 120 uren/jaar.

De tijden van opname worden in overleg met de werkgever vastgesteld en zoveel mogelijk over het jaar verdeeld.

7.5 Work/Life

Dit programma is gericht op het vinden van een optimale balans tussen werk en thuis.
Met de nadruk op :

- familieleven;
- werk/sociale omgeving;
- persoonlijke waarden;
- behoud bekwame employees;
- aantrekkelijke werkgever;
- veranderende business, anticiperen op concurrentie, klanten en omgeving.

Werknemers die op 1 januari 56 jaar of ouder zijn kunnen 40 uren per jaar besteden aan work/life doeleinden in een individueel of vast schema. Voor werknemers die in de loop van het jaar 56 jaar worden, worden deze uren pro rata vastgesteld.

7.5a 56+ regeling voor volcontinudienst

Werknemers die 56+ zijn kunnen op verzoek in aanmerking komen voor het lopen van een andere (dag of avond) indeling volcontinudienst op het moment dat de nachtdienst gelopen moet worden. Werkgever neemt de kosten van deze regeling voor haar rekening.

7.5b Telewerken

Voor telewerken is het uitgangspunt dat de kosten worden vergoed in geval van een bedrijfsbelang volgens de regels van het personeelshandboek.

7.5c Studie

De kosten van studie in het kader van bedrijfsbelang worden vergoed tegen 100% kosten. Tevens worden de kosten voor studie vergoed voor die werknemers, waarvoor binnen werkgever op termijn geen plaats meer zal zijn, de zgn. externe mobiliteitsbevordering.
Periode voorafgaand aan studie ter bevordering van externe mobiliteit is een volledig jaar of eerder. Financiering ter hoogte van een bruto maandsalaris.

7.5d O&O-winkel

Op een centrale plaats op de site is de O&O-winkel ingericht. Deze “winkel” zorgt ervoor dat de drempel voor de werknemers zo laag mogelijk is, om zodoende een extra stimulans te verkrijgen met betrekking tot hun persoonlijke ontwikkeling. In de winkel is expertise aanwezig om individuele werknemers te adviseren bij het maken van hun keuze.

7.5e Erkenning Verworven Competenties

Er zal samenwerking worden gezocht met scholen in de directe omgeving en met de noodzakelijke overheidsinstellingen om zeker te stellen dat Erkenning Verworven Competenties (EVC) zal leiden tot net zo degelijk opgeleide werknemers, als werknemers die een formele scholing hebben gevolgd. De direct leidinggevende zal, in samenwerking met

opleidingsdeskundigen in ons bedrijf, een sleutelrol spelen in het proces van EVC en namens werkgever erop toezien, dat een certificering kwalitatief gelijkwaardig is aan het behalen van het vertrouwde diploma.

7.5.f Persoonsgebonden Budget / Loopbaanadvies
Voor iedere werknemer is er een persoonsgebonden budget van € 226.89 per jaar beschikbaar voor het volgen van cursussen en/of trainingen ten behoeve van persoonlijke ontwikkeling en het verhogen van de employability. De te volgen opleidingen zullen een direct verband hebben met sociale vaardigheden van de betrokken werknemer.
Het jaarlijks persoonsgebonden budget kan ook worden aangewend voor het verkrijgen van een loopbaanadvies. Niet benut budget kan eenmalig worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar. Indien het dan nog niet benut is, komt het budget te vervallen.

7.6 In geval van bijzondere gezinsomstandigheden welke dringende aanwezigheid van de werknemer vereisen, kan deze zonder opgaaf van redenen vooraf, maximaal 4 maal per jaar, over een periode van ten hoogste 3 uren vrijaf voor eigen rekening, dan wel krachtens de tijd voor tijd regeling en/of flexibel werken regeling opnemen. Wel dient het bedrijf zo snel mogelijk geïnformeerd te worden omtrent de afwezigheid.

7.7 Voor partieel leerplichtigen gelden de bepalingen zoals vermeld in bijlage 1 van deze cao.

Art. 7A. Opleiding en Ontwikkeling
Jaarlijks worden 13 scholingsdagen ingepland. Deze dagen zijn bestemd voor opleiding en ontwikkeling.

HOOFDSTUK III. BELONINGEN

Art.8. Rolniveaus en maandsalarissen

8.1 De rollen welke de werknemers vervullen, zijn ingedeeld in een structuur op basis van de generieke rolbeschrijvingen en de beschreven activiteiten in het Waarde Toevoegend Proces/Uitgebreid Werkgebied of Resourcing Process. De evaluaties van de generieke rolbeschrijvingen zijn tot stand gekomen met behulp van de HAY-Functiewaarderingsmethode. Deze evaluatie is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van en door de Korn Ferry (Hay-functiewaarderingsmethode).

Wijzigingen in de structuur van het rollengebouw met daardoor een andere indeling van rollen kan in overleg met directie en de vakvereniging worden aangebracht.

8.2 Bij elk rolniveau behoort een salarisguide. De toepassing van de salarisguide is geregeld in art.9 van deze overeenkomst.

Art. 9. Het salaris

9.1 Het voor iedere werknemer geldende maandsalaris wordt vastgesteld aan de hand van de voor het rolniveau geldende salarisguide en is afhankelijk van ervaring, persoonlijke ontwikkeling en progressie op de guide.

9.2 Individuele salarisverhogingen
Dit artikel geldt voor rolniveaus A t/m C2.
De salarisverhogingen vinden jaarlijks plaats op 1 maart, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Opmerking: Werknemers die op 1 maart van enig jaar nog geen drie maanden in dienst zijn, komen niet in aanmerking voor een verhoging van hun salaris.

9.2.1 Individuele groei binnen een salarisschaal

Voor alle werknemers zal aan het einde van hun loopbaan een niveau bereikbaar zijn van 105% van de guide.
Werknemers die op 105% van hun salarisschaal zitten, zullen geen verhoging ontvangen. Echter in uitzonderlijke gevallen en mits akkoord bevonden door de Plant Manager, kan een beperkt aantal werknemers, afhankelijk van hun beoordeling, doorgroeien tot max. 110% van de guide waarbij de verhoging tussen de 0,0% en 1,0% zal zijn.
De gemiddelde loonsom zal per SBU binnen een rolniveau maximaal 105% bedragen.

Bij de jaarlijkse salarisverhoging wordt naar twee zaken gekeken:
1. Wat is de relatieve positie van het huidige maandsalaris t.o.v. de guide ?
2. Wat is het beoordelingsresultaat ?

Vervolgens wordt aan de hand van onderstaande tabel door de leidinggevende bepaald hoe hoog de salarisverhoging wordt, door een percentage van het actuele maandsalaris te berekenen.

% van de guide	toekenning % tussen
– 75% tot 100%	2,5% en 3,5%;
– 100% tot 105%	0,5% en 1,5%;
– 105% tot 110%	0,0% en 1,0%.

Opmerking:
Bij een gemiddelde score van 2 of minder op het beoordelingsformulier, zal het huidige guide percentage bevroren blijven: zie hiertoe 9.2.2.

9.2.2 De werknemer die individueel een gemiddelde score van 2 of minder heeft behaald, gaat een stappenplan en een ontwikkelingstraject in en komt niet in aanmerking voor de individuele beloning noch voor de teambeloning.

9.2.3 Niet van toepassing.

9.2.4 De werknemer die in enig jaar, per 1 november van het voorgaande jaar op 105% van de guide staat en die zowel in dat jaar als het jaar daarvoor minimaal een voldoende beoordeling heeft gekregen (score 3 of meer) alsook in dit jaar en het voorgaande jaar een ontwikkelingsplan heeft ondertekend, ontvangt in december van dit jaar een eenmalige bruto uitkering van
€ 436,33, op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet ontvangen heeft in het voorgaande jaar.
De bruto uitkering zoals in dit sub-lid bedoeld wordt op dezelfde wijze geïndexeerd als de salarisschalen, zoals hieronder bedoeld onder artikel 9.3.0 en 9.3.1.

9.3 Uiterlijk op de laatste dag van de maand ontvangt de werknemer het maandinkomen.

9.3.0 Algemeen:
Partijen hebben vastgesteld dat cao-werknemers waarde hechten aan het instrument van prijscompensatie. Het systeem van prijscompensatie heeft uitsluitend werking als dit tussen partijen wordt overeengekomen in het cao-overleg en uitsluitend voor de looptijd van die betreffende cao. Daarbij geldt dat dit systeem wordt toegepast in tijden van oplopende alsmede bij negatieve inflatie. Dat wil zeggen dat in tijden van positieve inflatie de lonen worden verhoogd, en in tijden van negatieve inflatie worden verlaagd.

Partijen hebben in dit kader eerder gesproken over de verrekening van de negatieve inflatie van 3% zoals deze vastgesteld werd met ingang van 1 juli 2023. Afgesproken is dat met ingang van 1 juli 2025 deze verrekening als beëindigd wordt beschouwd en het systeem vanaf deze datum herleeft. Een en ander dusdanig dat vanaf 1 juli 2025 de schalen en salarissen volgens onderstaande afspraken structureel worden verhoogd, en de afspraken in de vorige cao over en weer als nagekomen worden aangemerkt.

9.3.1 Vaststellen prijsinflatie
De prijsinflatie wordt gedurende de looptijd van de cao als volgt vastgesteld:

a. *Per 1 juli 2025* is de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2024 en april 2025. *Deze aanpassing bedraagt 1,758% (werd inmiddels doorgevoerd)*.
b. *Per 1 januari 2026* wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2025 en oktober 2025, te weten: 1,228%.
Deze verhoging wordt verhoogd met een initiele verhoging van 1%.
c. *Per 1 juli 2026* wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2025 en april 2026.
d. *Per 1 januari 2027* wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2026 en oktober 2026.
Deze verhoging wordt verhoogd met een initiele verhoging van 1%.

9.4 Voor partieel leerplichtigen gelden de bepalingen zoals vermeld in bijlage 1 van deze cao.

9.5 Werknemers welke geheel of gedeeltelijk onder de WAO dan wel WIA/WGA vallen, zullen ook de CBS alle huishoudens CPI afgeleid ontvangen over het gehele maandsalaris inclusief het WAO dan wel WIA/WGA gedeelte.

Art.10. Teambeloning en prestatiebeloning

10.1 Jaarlijks vindt in februari de uitbetaling van de teamdoelen plaats aan de ervoor in aanmerking komende rolhouders van 0% tot 8%. Dit percentage zal worden toegepast op het december maandsalaris van het voorgaande kalenderjaar x 13,96 (zie ook artikel 9.2.2)

10.2 Jaarlijks vindt in februari de uitbetaling van de prestatiebeloning plaats aan de ervoor in aanmerking komende s-schaalfunctionarissen van 0% tot 8%. Dit percentage zal worden toegepast op het december maandsalaris van het voorgaande kalenderjaar x 13,96 (zie ook artikel 9.2.2)

In geval van tussentijdse indiensttreding of bij beëindiging van het dienstverband bestaat, voor zowel de teambeloning als voor de prestatiebeloning, recht op een proportionele betaling.

In geval van tussentijdse wijziging in parttime %, zal de teambeloning, resp. prestatiebeloning berekend worden op basis van 100% van het decembersalaris van het voorgaande kalenderjaar vermenigvuldigd met het gemiddelde part time % over het voorgaande kalenderjaar.

Als een werknemer gedurende een kalenderjaar promoveert vanuit een cao-rol naar een P&M-rol, of vanuit een P&O-rol naar een cao-rol wordt overgeplaatst, dan geldt voor de duur dat hij ingedeeld is in een cao-rol respectievelijk P&M-rol, dat de bonus STIP- en TEAM-doelen naar evenredigheid uitgekeerd worden.

Art.11. Beloning tijdens waarneming hogere rol

11.1 Een werknemer die beloond wordt volgens de salarisschaal en tijdelijk een hoger ingedeelde rol waarneemt binnen de cao en voor deze rol volledig is opgeleid, ontvangt hiervoor per volle dienst de volgende toeslag:
- 0,25% van het maandinkomen per dag voor waarneming in ploegendienst;
- 0,25% van het maandsalaris per dag voor waarneming in dagdienst;
- 0,25% van het maandsalaris per dag voor waarneming in dagdienst vanuit ploegendienst. Daarnaast blijft de inconveniëntentoeslag behouden.

11.2 Een werknemer die beloond wordt volgens de salarisschaal en tijdelijk een rol binnen de P.& M. personeelscategorie waarneemt en voor deze rol volledig is opgeleid, ontvangt hiervoor de volgende toeslag:
- 1 % van het maandinkomen per dag tot een maximum van 10% per kalendermaand voor waarneming in ploegendienst;

- 1 % van het maandsalaris per dag tot een maximum van 10% per kalendermaand voor waarneming in dagdienst;
- 1 % van het maandsalaris per dag tot een maximum van 10% per kalendermaand voor waarneming in dagdienst vanuit ploegendienst. Daarnaast blijft de inconveniententoeslag behouden.

Art.12. Definitieve plaatsing in een hogere rol

12.1 De werknemer die definitief wordt bevorderd naar een hoger ingedeelde rol, ontvangt het hogere maandsalaris met ingang van de maand waarin plaatsing plaatsvindt.
Bij promotie wordt het maandsalaris verhoogd met 5% en daarvandaan groeit men verder in de nieuwe schaal.

Art.13. Definitieve plaatsing in een lagere rol

13.1 De werknemer die definitief wordt teruggeplaatst in een lager ingedeelde rol, hetzij op eigen verzoek, hetzij ten gevolge van onbekwaamheid door eigen toedoen, ontvangt het lagere maandsalaris met ingang van de maand volgend op die waarin de terugplaatsing plaatsvindt.

Het nieuwe maandsalaris wordt bepaald door het verlagen van het huidige maandsalaris met de helft van het verschil tussen de minima van de desbetreffende salarisguides. Indien het salaris boven het maximum van de lagere guide ligt, zal het salaris worden bevroren. Dit houdt in dat er geen prijscompensaties en initiële verhogingen zullen worden betaald, tot er weer ruimte in de desbetreffende schaal is.

13.2. Indien een individuele terugplaatsing in een lagere rol noodzakelijk is ten gevolge van bedrijfsomstandigheden, of als gevolg van herwaardering van de rol, dan zal het maandsalaris per 01 maart eerstvolgend worden ingeschaald op het bijbehorende percentage van de guide van de nieuwe rol. Indien het maandsalaris boven het maximum van de lagere guide ligt, zal het salaris worden bevroren. Dit houdt in dat er geen prijscompensaties en initiële verhogingen zullen worden betaald, tot er weer ruimte in de desbetreffende schaal is. In geval meerdere terugplaatsingen noodzakelijk zijn, zal de werkgever van tevoren overleg plegen met de vakvereniging.

Art.14. Vakantietoeslag

14.1 De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% van het inkomen (12 x maandinkomen, incl. feestdagtoeslag, overplaatsingstoeslag, verschoven uren toeslag, toeslag vervanging in hogere rol, extra uren en uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid) dat wordt verdiend gedurende het lopende kalenderjaar.

14.2 Tegelijk met het aprilsalaris wordt een voorschot op de vakantietoeslag over het lopende jaar betaald van 8% over het "geschatte" jaarinkomen (januari tot en met maart inkomen plus 9 x het april-inkomen). Aan het eind van het

kalenderjaar of bij beëindiging van het dienstverband vindt herberekening plaats op basis van het werkelijk verdiende inkomen, over de looncomponenten genoemd in artikel 14.1. Het teveel of te weinig betaalde zal worden ingehouden of alsnog worden betaald. Indien de werknemer eerder met vakantie gaat, kan een verzoek tot vroegere betaling worden ingediend.

14.3 Recht op vakantietoeslag bestaat vanaf de dag van indiensttreding. Geen recht op vakantietoeslag bestaat over de periode van afwezigheid door:
- arbeidsongeschiktheid, indien en voor zover deze 24 maanden te boven gaat.

Art.14A. Gratificatieregeling (13e maand)

De werknemer ontvangt, tegelijk met de uitbetaling van het salaris van november een gratificatie.

1. Berekeningswijze

De gratificatie bedraagt 8,33% van een basisbedrag. Dit basisbedrag is gelijk aan de som van de actuele maandsalarissen van het betreffende kalenderjaar waarbij de aanname wordt gemaakt dat het decembersalaris gelijk is aan het november salaris met daarop de hieronder genoemde toeslagen:

- inconveniëntentoeslag;
- OHT;
- overplaatsingstoeslag;
- verschoven uren toeslag;
- feestdagtoeslag;
- toeslag voor vervanging in hogere rol;
- extra uren;
- uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid.

Niet inbegrepen zijn:
- overwerkbetaling;
- vakantietoeslag;
- alle andere betalingen en uitkeringen gedaan door de werkgever.

2. Aanvullende bepalingen

a. In geval van tussentijdse indiensttreding of bij beëindiging van het dienstverband bestaat recht op een proportionele betaling.
b. In geval van overlijden van een werknemer zal de gratificatie proportioneel worden betaald aan de nabestaanden, gerekend over de periode 1 januari tot en met de datum van overlijden van de werknemer.
c. Werknemers die na 1 november in dienst zijn getreden, ontvangen geen gratificatie in het lopende jaar, doch deze periode zal naar evenredigheid worden meegerekend bij en op dezelfde basis als de gratificatie voor het volgende jaar.

Art.15. Inconveniëntentoeslagen

15.1.1 Voor geregelde arbeid in 5-ploegendienst wordt een toeslag betaald van 27% over het maandsalaris.

15.1.2 Voor geregelde arbeid in 3-ploegendienst wordt een toeslag betaald van 20% over het maandsalaris.

15.1.3 Voor geregelde arbeid in 2-ploegendienst en 3x10 dagdienstrooster wordt een toeslag betaald van 15% over het maandsalaris.

15.2 Werknemers kunnen maximaal 10 diensten per kalendermaand invallen in de 5-ploegendienst of 2-ploegendienst en worden daarvoor als volgt beloond:
- de eerste middagdienst op basis van overwerk, resp. verschoven uren;
- de eerste nachtdienst op basis van overwerk, (art. 16D.3. is dan tevens van toepassing);
- iedere direct daarop volgende middag- of nachtdienst op basis van verschoven uren.

15.3 Bij overplaatsing naar 5-ploegendienst of 2-ploegendienst van tijdelijke of definitieve aard, is de beloning als volgt:
- bij tijdelijke overplaatsing de volledige inconveniëntentoeslag over de kalendermaand van overplaatsing tot en met de kalendermaand van terugplaatsing;
- bij definitieve overplaatsing de volledige inconveniëntentoeslag ingaande de kalendermaand van overplaatsing.

15.4 Voor overplaatsingen, anders dan op eigen verzoek, van en naar ploegendienst of van ploeg naar ploeg, wordt een éénmalige toeslag van 1,74% van het maandsalaris betaald.

15.5 Bij overplaatsingen, anders dan op eigen verzoek, uit een ploegendienst naar een met een lagere inconveniëntentoeslag beloond rooster c.q. naar de dagdienst, wordt het maandinkomen trapsgewijze gereduceerd.

De in een geldbedrag vastgelegde inconveniëntentoeslag op het moment van overplaatsing, wordt overeenkomstig onderstaand schema gedurende één c.q. maximaal negen maanden voor 100% gegarandeerd en vervolgens met de genoemde percentages teruggebracht totdat, of de totaal gestelde periode is verstreken en de oorspronkelijke inconveniëntentoeslag tot nul is gereduceerd, of totdat het niveau van het nieuwe maandinkomen is bereikt.

Tijd in ploegendienst	Periode waarover oorspronkelijke toeslag volledig c.q. gereduceerd wordt uitgekeerd
3 tot 6 maanden	100% lopende maand
6 maanden tot 3 jaar	100% lopende en volgende maand
3 tot 5 jaar	100% lopende en volgende maand 70% 3 maanden 40% 3 maanden
5 tot 10 jaar	100% 5 maanden 70% 5 maanden 40% 5 maanden
10 tot 20 jaar	100% 6 maanden 70% 6 maanden 40% 5 maanden 20% 4 maanden
20- 30 jaar	100% 8 maanden 70% 6 maanden 40% 6 maanden 20% 7 maanden
meer dan 30 jaar	100% 9 maanden 70% 8 maanden 40% 7 maanden 20% 6 maanden

Bij overplaatsingen als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid uit een ploegendienst naar een rooster dat met een lagere inconveniëntentoeslag wordt beloond of naar een dagdienstrooster, wordt er verwezen naar de afspraken in het personeelshandboek.

Art.16. Overwerk, extra uren en consignatie

Het beleid en de uitvoering daarvan ten aanzien van overwerk, extra uren en consignatie zal periodiek onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad zijn.

Art.16A. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren:
   - gedurende welke, in opdracht van de werkgever, wordt gewerkt buiten het normale (flexibel) aantal uren volgens het dagelijks dienstrooster van de werknemer;
   - gedurende welke wordt gewerkt op dagen welke de werknemer volgens het dienstrooster vrijaf zou hebben.

2. Overwerk van een half uur of minder, voorafgaand of aansluitend op de normale werktijd wordt niet betaald, tenzij dit meer dan 4 uur per maand bedraagt.

3. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, zie hiertoe het in art.7.2a. gedefinieerd flexibel dagdienstrooster. Als de omstandigheden dusdanig zijn dat overwerk onvermijdelijk is, dan zal in eerste aanleg een beroep worden gedaan op vrijwilligers. Indien het onmogelijk blijkt overwerk via vrijwilligers op te vangen, kan de werknemer binnen de in de onderneming op dat moment geldende regeling verplicht worden overwerk te verrichten.

   De belangrijkste punten van die regeling zijn:
   - Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet overwerken;
   - Werknemers ouder dan 50 jaar mogen alleen op basis van vrijwilligheid overwerken, (uitzondering hierop in geval van consignatie, zie art. 16C.).

   De volgende limieten aan de totale werktijden gelden:
   - max. 11 werkuren per dag;
   - max. 54 werkuren per week;
   - max. 585 werkuren per 13 weken.

   In uitzonderlijke omstandigheden dient men bij de ondernemingsraad voor een éénmalige overwerksituatie een verzoek voor toestemming in te dienen. Niet vrijwilligers kunnen verplicht worden om maximaal 12 uren per 4 weken overwerk te verrichten, met een maximum van 60 uren per kalenderjaar.

   Voor overwerk in ploegendienst geldt het volgende:
   - Voorafgaande aan, of volgend op een wacht wordt niet langer overgewerkt dan 4 uren;
   - Nablijven na de nachtdienst dient, behoudens extreme situaties, vermeden te worden;
   - Bij voorkeur wordt overwerk verricht op roostervrije dagen tot een maximum van 8 uren.

4.a. Rusttijden buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden tot een maximum van een half uur als overwerk beschouwd.

4.b. Tussen twee diensten zal een rusttijd van minimaal 11 uur in acht worden genomen.

5.a. Elk overuur wordt beloond met 0,58% van het maandsalaris en een toeslag van:
   - 0,29% voor uren in de periode van maandag t/m vrijdag;
   - 0,58% voor uren op zaterdag en zondag;
   - 1,16% voor uren op feestdagen.

5.b. In geval van overwerk op roostervrije dagen door werknemers in 3 ploegendienst en 3x10 dagdienstrooster, wordt elk overuur beloond met 0,58% van het maandsalaris en een toeslag van 0,58% i.p.v. 0,29% voor uren in de periode van maandag t/m vrijdag.

5.c. In geval van overwerk op roostervrije dagen door werknemers in de volcontinudienst, wordt elk overuur beloond met 0,58% van het maandsalaris en een toeslag van:
- 0,58% voor uren in de periode maandag t/m vrijdag;
- 0,87% voor uren op zaterdag;
- 1,16% voor uren op zondag;
- 1,74% voor uren op feestdagen.

Art.16B. Extra uren (inhoud van dit artikel is vervallen)

Art.16C. Consignatie

1. Onder consignatie wordt verstaan de uren buiten het dagdienstrooster, gedurende welke de dagdienstwerknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep onmiddellijk beschikbaar is voor werkzaamheden. Voor consignatie zal in eerste aanleg een beroep worden gedaan op vrijwilligers. Indien het onmogelijk blijkt consignatiewerk via vrijwilligers op te vangen, kan de werknemer, binnen de in de onderneming op dat moment geldende regeling, verplicht worden consignatiewerk te verrichten. De belangrijkste punten van de regeling zijn:
   - Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet geconsigneerd worden;
   - Werknemers ouder dan 55 jaar mogen alleen op basis van vrijwilligheid geconsigneerd worden;
   - Maximaal aantal consignatieweken per kalenderjaar, voor een niet-vrijwilliger, mag niet meer dan 6 bedragen.

2. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal de volgende percentages van het maandsalaris:

– maandag t/m vrijdag	0,75%;
– zaterdag en collectief vastgestelde A.D.V.-dagen	1,50%;
– zondag	2,00%;
– feestdagen	3,00%.

3. De werknemer die geconsigneerd is en wordt binnengeroepen ontvangt daarvoor tevens de 'call in' toeslag volgens art.16D.2.

Art. 16D. Aanvullende regelingen

1. 'Tijd voor tijd'
   Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan binnen vier maanden nadat de werknemer heeft overgewerkt vervangende vrije tijd worden gegeven. Indien de werknemer op zaterdag of zondag heeft overgewerkt, kan de vervangende vrije tijd ook op zaterdag of op zondag worden opgenomen. Opgenomen vervangende vrije tijd wordt als volgt op het maandsalaris in mindering gebracht:
   - 0,58% per uur voor opgenomen uren op maandag t/m vrijdag;
   - 0,87% per uur voor opgenomen uren op zaterdag;
   - 1,16% per uur voor opgenomen uren op zondag.

2. 'Call in'
Van 'call in' is sprake indien de werknemer onverwacht/ongepland extra binnenkomt, terwijl deze volgens het dienstrooster thuis is. Ongepland / onverwacht binnenkomen betekent dat de werknemer extra binnenkomt, zonder dat dit uiterlijk voor het einde van de laatste werktijd is aangekondigd.
De werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever van huis wordt geroepen, ontvangt daarvoor een vergoeding van het maandsalaris van:
- 1,16% op maandag t/m vrijdag;
- 1,74% op zaterdag en collectief vastgestelde A.D.V.-dagen;
- 2,32% op zon- en feestdagen.

3. Indien een werknemer in dagdienst buiten het dienstrooster wordt opgeroepen, zullen minstens 11 uren verstrijken tussen het verlaten van het bedrijf en het weer binnenkomen, ter verzekering van voldoende nachtrust. Indien de oproep plaatsvindt tussen 00.00 uur en 04.00 uur heeft betrokkene recht op 14 rusturen, gerekend vanaf het tijdstip van het verlaten van het bedrijf. Betrokkene kan geen recht op verzuimuren doen gelden wanneer de arbeid op of na 04.00 uur 's ochtends is aangevangen.

Art. 17. Verschoven uren

17.1 Onder 'verschoven uren' wordt verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt buiten het voor de betreffende werknemer geldende dienstrooster, zonder dat het aantal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden.
Opmerking: Voor werknemers geplaatst in de dienstroosters gedefinieerd onder 7.2a. gelden, vanwege de glijdende werktijdregeling, de gewerkte uren voor 07.00 uur en na 18.00 uur.

17.2 Voor verschoven uren worden dezelfde toeslagen betaald als genoemd in art. 16A.5.

Art. 18. Gedifferentieerde WGA premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van zijn recht om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden.

Art 19. Zorgverzekeringswet

De werkgever verstrekt de werknemer een vergoeding ten behoeve van de kosten van een aanvullende zorgverzekering ter grootte van € 100,00 bruto per maand. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer dan zal voormelde vergoeding naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur worden uitgekeerd.

HOOFDSTUK IV. AFWEZIGHEID

Art.20. Vakantieregeling

20.1 Algemeen

20.1.1 Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

20.1.2 Over de vakantie-uren zal aan de werknemer het normale maandinkomen worden betaald.

20.1.3 Het recht vakantie kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve bij beëindiging van de dienstbetrekking.

20.1.4 Teveel genoten vakantie of vakantietoeslag zal door de werkgever bij de laatste salarisafrekening worden vereffend, indien het dienstverband gedurende het vakantiejaar wordt verbroken.

20.1.5 De werknemer zal bij beëindiging van het dienstverband een verklaring ontvangen, waaruit blijkt de duur van de vakantie en het verlof zonder behoud van salaris dat de werknemer nog toekomt.

20.2 Vakantierechten

20.2.1 De werknemer (met uitzondering van deze in 3x10 dagdienstrooster), die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar aanspraak op de navolgende vakantie:

Dienstjaren	t/m 39 jaar	40 jaar en ouder
0 t/m 4	200 uur	208 uur
5 t/m 9	208 uur	216 uur
10 t/m 14	216 uur	224 uur
15 t/m 19	224 uur	232 uur
20 t/m 24	224 uur	232 uur
25 of meer	-	240 uur

De werknemer in een 3x10 dagdienstrooster, die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar aanspraak op de navolgende vakantie:

Dienstjaren	t/m 39 jaar	40 jaar en ouder
0 t/m 4	200 uur	210 uur
5 t/m 9	210 uur	220 uur
10 t/m 14	220uur	230 uur
15 t/m 19	230 uur	240 uur
20 t/m 24	230 uur	240 uur
25 of meer	-	250 uur

20.2.2 Vakantierechten, voor zover afhankelijk van leeftijd of dienstjaren, worden bepaald door de toestand zoals die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.

20.2.3 De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft aanspraak op verlof zonder behoud van salaris, gedurende de tijd waarover deze bij de vorige werkgever uitkering of schadeloosstelling heeft ontvangen en welke was gebaseerd op niet opgenomen, doch toekomende vakantie-uren.

20.2.4 De werknemer, die gedurende een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar recht op 1/12 gedeelte van de vakantierechten over een vol kalenderjaar voor iedere volle kalendermaand, gedurende welke deze werkzaam is bij de werkgever.

20.2.5 Bij de berekening van de vakantierechten wordt naar boven afgerond op hele uren.

20.2.6 De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke deze wegens niet verrichten van werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

20.2.7 In afwijking van het onder het vorig lid bepaalde, verwerft de werknemer in de hierna te noemen gevallen wel vakantierechten over de periode waarin geen werkzaamheden zijn verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken wordt samengesteld.

a. Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
b. Het naleven van een wettelijke verplichting;
c. Het genieten van verlof gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof;
d. Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
e. Onvrijwillige werkeloosheid bij handhaving van het dienstverband;
f. Het zwangerschapsverlof bedraagt 8 weken voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling. Naar keuze kan men het zwangerschapsverlof later in laten gaan, doch met een minimumgrens van 4 weken voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling. De resterende weken kunnen aan het bevallingsverlof worden toegevoegd. Het bevallingsverlof bedraagt eveneens 8 weken. In geval de bevalling eerder of later plaatsvindt dan verwacht, geldt het volgende: als het kind te vroeg wordt geboren, wordt het deel van het zwangerschapsverlof dat voor de bevalling niet is genomen doorgeschoven tot na de bevalling; indien de bevalling later plaatsvindt dan blijkens de verklaring van de geneeskundige of verloskundige was verwacht, bedraagt de totale periode meer dan 16 weken;
g. Het genieten van verlof opgebouwd onder tijdsparen.

20.2.8 Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt, zodat van de vakantie verder geen recreatief gebruik gemaakt kan worden en de voor ziekte of ongeval geldende voorschriften van het bedrijf stipt heeft opgevolgd, behoudt deze het recht op de resterende vakantie.

20.3 Vaststellen van de vakantieperiode

20.3.1 De werkgever stelt de tijdstippen van de vakantie vast, na overleg met de werknemer. Indien de werknemer geen voorkeur aangeeft, kan de werkgever een periode aanwijzen.

20.4 Arbeidsduurverkorting dagen (A.D.V.-dagen)

20.4.1 Voor werknemers die in dagdienst, 3-ploegendienst of 2-ploegendienst werken, geldt een structurele arbeidsduurverkorting (A.D.V.) van totaal 64 A.D.V.-uren. Van deze A.D.V.-uren zullen er 24 collectief worden vastgesteld na overleg met de ondernemingsraad. De overige 40 A.D.V.-uren kan de werknemer naar eigen inzicht opnemen of laten uitbetalen als bruto éénmalige uitkering.

20.4.2 Werknemers die in de 5-ploegendienst werkzaam zijn, hebben recht op 8 A.D.V.-uren. Deze A.D.V.-uren kan de werknemer naar eigen inzicht opnemen of laten uitbetalen als bruto éénmalige uitkering.

20.4.3 Werknemers in 3x10 dagdienstrooster hebben geen recht op ADV dagen.

20.4.4 Indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de collectief vastgestelde uren op te nemen, dan vervalt het recht hierop.

20.4.5 Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever toch arbeid moet verrichten, worden vervangende vrije uren vastgesteld.

Art. 21. Kort verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in het derde en vierde lid van het Burgerlijk Wetboek 7:629, wordt bij kort verzuim als volgt gehandeld: voor zover zodanig verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen, wordt het maandinkomen doorbetaald tot de bij elke gebeurtenis vermelde duur. Aanspraken jegens derden wegens salarisderving zullen worden afgetrokken. Waar in dit artikel gesproken wordt van echtgeno(o)t(e), wordt ook bedoeld de partner waarmee men een 'duurzaam huishouden' voert, mits dit met een door de werknemer ondertekende verklaring wordt aangetoond.

21.1 Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), of van een tot het gezinsverband behorend (pleeg)kind van de werknemer, met een maximum van 5 dagen.

21.2 Twee dagen of ploegendiensten: Bij huwelijk van de werknemer. Bij het overlijden van een der ouders van de werknemer. Bij overlijden van een niet onder 19.1.1 genoemd kind van de werknemer.

21.3 Een dag of ploegendienst: Bij overlijden of bijwonen van de begrafenis van:
- één der grootouders,
- een schoonzuster;

- een zuster,
- een broer,
- één der schoonouders,
- een zwager.
- een schoondochter;
- een schoonzoon;
- een kleinkind van de werknemer.
- In geval van verhuizing van de werknemer op verzoek van werkgever;
- bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van of de werknemer of diens ouders of schoonouders of diens grootouders;
- bij huwelijk van een der ouders, een der schoonouders, een broer, een zuster, een zwager, een schoonzuster, een kind of pleegkind, een kleinkind van de werknemer.

21.4 Een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.

21.5 Een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag: bij vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting buiten schuld van de werknemer, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.

21. 6 Een naar redelijkheid te bepalen tijd en voor zover het bedrijfsbelang het toelaat: voor het op schriftelijk verzoek van de vakvereniging deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakvereniging, alsmede voor het als afgevaardigde bijwonen van de in de statuten van de vakvereniging voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.

21. 7 Een periode van maximaal twee uren in geval van noodzakelijk dokters- of tandartsbezoek van de werknemer, voor zover dit redelijkerwijs niet buiten de werktijden kan plaatsvinden.

21. 8 De wet Arbeid en Zorg (en WIEG) kent de werknemer rechten toe met betrekking tot *onder meer* bij bevalling, kraamverlof, zorgverlof en calamiteiteitenverlof.
In het geval van geboorte verlof of adoptieverlof gelden binnen de onderneming van werkgever aanvullende voorzieningen, welke zijn vastgelegd in het personeelshandboek (De bepalingen in personeelshandboek kennen de strekking dat in positieve afwijking van de wet de werknemer recht heeft op geboorteverlof bij bevalling van de partner van 4 x de wekelijkse arbeidsduur aaneengesloten betaald. Indien sprake is van eventuele UWV-uitkering, dan geldt dat werkgever gedurende de eerste vier weken het loon aanvult tot maximaal 100% maandinkomen. Deze doorbetaling c.q. aanvulling geldt tevens voor adoptieverlof zoals bedoeld in de wet arbeid en zorg)

21.9 In geval van zeer bijzondere omstandigheden, niet hierboven genoemd, kan vrijaf met behoud van salaris worden gegeven.

Art. 22. Algemeen erkende feestdagen

22.1 Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan:
- Nieuwjaarsdag;
- Eerste en Tweede Paasdag;

- Koningsdag;
- Hemelvaartsdag;
- Eerste en Tweede Pinksterdag;
- Eerste en Tweede Kerstdag;
- en voorts de Bevrijdingsdag éénmaal in de vijf jaar (2025, 2030, etc.).

22.2 Op Zon- en Feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu 5-ploegendienst betreft.

22.3 Voor de werknemer in 5 ploegendienst geldt, dat als hij volgens zijn dienstrooster op een Feestdag moet werken dit qua werkzaamheden voor hem een normale werkdag is.
Indien hij feitelijk op een Feestdag werkt, ontvangt hij naast de normale loonbetaling per gewerkt uur een toeslag ter grootte van 1,16% van zijn maandsalaris van de betreffende maand.
De werknemer kan ervoor kiezen om deze toeslag van 1,16% te splitsen in tijdcompensatie en geld, waarbij geldt dat per uur opgenomen compensatietijd de vergoeding van 1,16% wordt verminderd met 0,58%. Er kunnen nooit meer uren worden gecompenseerd dan feitelijk op de betreffende Feestdag zijn gewerkt. Het tijdstip van het opnemen van de tijdcompensatie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzetten.

Art. 23. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

23.1 Met uitsluiting van het bepaalde in het 3e lid van art. a.b.c van het Burgerlijk Wetboek 7:629, worden in geval van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid met eventueel volgende invaliditeit, de wettelijke uitkeringen (waaronder mede te verstaan een uitkering krachtens de W.W.) gedurende 24 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid tot 100% van het normale netto maandinkomen aangevuld.

23.2 De werkgever behoudt zich het recht voor, bij gebleken niet-naleving van bestaande voorschriften, daaronder begrepen schriftelijk gegeven individuele aanwijzingen en bij misbruik van geestverruimende en/of verdovende middelen of andere eigen schuld, deze bovenwettelijke uitkeringen voor individuele gevallen niet toe te kennen. Wanneer arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een niet nakomen van veiligheidsvoorschriften of aan dronkenschap of grove nalatigheid of werken bij derden, of bij het niet naleven van schriftelijke individuele aanwijzingen, vindt het bovengenoemde overeenkomstig toepassing.

23.3 In aanvulling op het gestelde in art. 23.1 zullen geen wachtdagen gelden en zullen de uitkeringen krachtens het BW en krachtens de ZW worden aangevuld tot het netto maandinkomen.

Art. 24. Aanspraak op derden

24.1 Het bepaalde in art. 23.1 is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.

24.2 Indien en voor zover de werknemer het recht op schadevergoeding als in art. 24.1 bedoeld ten belope van het bedrag der in art. 23.1 geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek van hem zou hebben moeten ontvangen, als deze geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

24.3 De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werknemer van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

HOOFDSTUK V. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 25. Pensioenen

25.1 Deelname in de bestaande pensioenvoorzieningen van het bedrijf is verplicht, naar de daarvoor gestelde regels en voorwaarden.

25.2 De kosten dezer voorzieningen zullen door de werkgever en de werknemer gezamenlijk worden gedragen.

25.3 De werkgever zal geen wijziging in de pensioenreglement aanbrengen betreffende de hoogte der premies of uitkeringen, dan in overleg met en in overeenstemming met de vakvereniging. Verder zijn bevoegdheden van de vakvereniging met betrekking tot het wijzigen van de pensioenen die werkgever collectief voor haar werknemers is overeengekomen vastgelegd in een separate Collectieve Pensioenovereenkomst tussen FNV en DuPont de Nemours (Nederland) B.V. dd. 14 oktober 2016.

Art. 26. Werken bij derden

26.1 De werknemer zal in geen geval verplicht zijn werk te verrichten voor andere werkgevers dan de werkgever zelf.

26.2 Anderzijds heeft de werkgever het recht om aan de werknemer te verbieden loon- of daarmee gelijk te stellen arbeid te verrichten voor derden, indien daardoor de prestatie in het eigen bedrijf ongunstig zou (kunnen) worden beïnvloed.

Art. 27. Aanvullende regelingen

27.1 De werkgever is bevoegd nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren. Deze voorschriften mogen geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met de bepalingen der wet en deze overeenkomst.

27.2 **Tijdelijke RVU regelingen:**
De regelingen, zoals beschreven in bijlage 9A en 9B, zijn van rechtswege geeindigd op 31 december 2025, nieuwe deelname is niet meer mogelijk.

27.2.a De werknemers die werkzaam zijn in een functie, die op basis van de sectordefinitie aangemerkt is als zwaar beroep en die geboren is tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage 9-A cao opgenomen Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk.

27.2.b De werknemer anders dan bedoeld onder lid 1 en die geboren is tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage 9-B cao opgenomen Tijdelijke RVU regeling.

27.2.c Uitsluitend en alleen aan de tijdelijke RVU-regelingen in bijlage 9 kunnen rechten worden ontleend.

Art. 28. Duur en uitvoering van de overeenkomst

28.1 Deze overeenkomst is in werking getreden op 1 juli 2025. Zij zal van rechtswege eindigen op 30 juni 2027. In afwijking hiervan treden artikel 27.2 en de bijlagen 9A en 9B in werking op 1 juli 2022; deze eindigen van rechtswege op 31 december 2025.

28.2 Partijen zullen zich uiterlijk in mei 2027 met elkaar verstaan omtrent het verlengen van deze overeenkomst, dan wel het afsluiten van een nieuwe overeenkomst.

Art. 29. Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging
De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Aldus overeengekomen en getekend:

Delrin Netherlands B.V. Vestiging Dordrecht	Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht
H.R.-Manager	Bestuurder

HOOFDSTUK VI. BIJLAGEN

BIJLAGE 1 'REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN'

A. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop deze aan de verplichtingen van leerplicht voldoet en deze verplichtingen niet in verband staan met een eventueel overeengekomen beroepsopleiding.

B. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van de wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, welke buiten het kader ligt van een met deze overeengekomen beroepsopleiding, is geen inkomen verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde inkomen naar evenredigheid wordt verminderd.

C. Het aantal in de cao bepaalde vakantiedagen zal, met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid worden verminderd. Tot de normale werktijd wordt ook gerekend de tijd, dat een partieel leerplichtige buiten het bedrijf een overeengekomen bedrijfsopleiding volgt.

D. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt, welke niet in verband staat met een eventueel overeengekomen beroepsopleiding, of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan deze niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

E. Ingeval een werknemer toch op een van de in D. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal deze daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een z.g. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijzigingen in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in C.

BIJLAGE 2 'BEROEPSMOGELIJKHEDEN GENERIEKE ROLLEN'

Elke generieke rol heeft een werkgebiedafbakening conform de WTP/UWG/RP beschrijving. Mocht zich een verschil van inzicht voordoen omtrent de feitelijke invulling van de generieke rolomschrijving, dan wordt dit in eerste instantie (via de lijn) onder de aandacht gebracht van supervisie en management.
Is het niet mogelijk binnen de SBU/BSG een oplossing te vinden, dan zal het verschil van inzicht worden voorgelegd aan een interne adviescommissie. Deze commissie zal bestaan uit leden van het WTP/RP-afstemmingsteam.

Lokaal HR zal optreden als voorzitter. De commissie brengt advies uit aan de SBU/BSG. Het advies alsmede de aangedragen overwegingen worden door SBU/BSG management in haar besluitvorming betrokken, na afstemming met DPLT. Indien de betrokken werknemer meent dat er in de voorafgaande fase onvoldoende aandacht is besteed aan de vermeende bezwaren of dat de uitslag, ook na hernieuwd onderzoek door de interne adviescommissie, onbevredigd blijft, kan deze zich wenden tot de vakvereniging waarbij men is aangesloten.

Een externe commissie, bestaande uit een werkgevers- en een werknemersvertegenwoordiger met HAY-rollen expertise, zal het geheel na overleg met Korn Ferry nogmaals toetsen en hierover een bindend advies uitbrengen aan de directie.
Nadat de externe commissie advies heeft uitgebracht blijven er drie opties over, nl:

- het pakket van activiteiten van het individu wordt zodanig aangepast, dat het gewicht ervan in overeenstemming is met de generieke rol;
- de werknemer wordt geplaatst in de rol, die in overeenstemming is met het gewicht van het pakket van activiteiten;
- het gewicht van de generieke rol moet worden gewijzigd. Hiervoor zal overleg met de vakorganisaties noodzakelijk zijn.

BIJLAGE 3. 'CAO FUNCTIE/ROLBENAMINGEN'

Functies		
Groep	**Code**	**Functiebenaming**
S		Service en Support Assistant Tontanken Medewerker Productie Medewerker
Rollen		
Niveau	**Code**	**Benaming**
A		Productie Technicus Mechanisch Technicus E&I Technicus Service Technicus Laboratorium Technicus Medewerker Logistiek Administratief Medewerker
A1		Productie Technicus Proces Technicus Mechanisch Technicus E&I Technicus Service Technicus Laboratorium Technicus Medewerker Logistiek Administratief Medewerker Medewerker ARBO dienst
A2		Productie Technicus Proces Technicus Mechanisch Technicus E&I Technicus Service Technicus Laboratorium Technicus Medewerker Logistiek Administratief Medewerker Medewerker ARBO dienst
B1		Productie Technicus Proces Technicus Mechanisch Technicus E&I Technicus Laboratorium Technicus Medewerker Logistiek Administratief Medewerker Medewerker ARBO dienst
B2		Productie Technicus Proces Technicus Mechanisch Technicus E&I Technicus Laboratorium Technicus Medewerker Logistiek Administratief Medewerker Medewerker ARBO dienst

'CAO FUNCTIE/ROLBENAMINGEN' (vervolg)

C1	Productie Technicus Proces Technicus Mechanisch Technicus E&I Technicus Laboratorium Technicus Medewerker Logistiek Administratief Medewerker Medewerker ARBO dienst
C2	Productie Technicus Proces Technicus Mechanisch Technicus E&I Technicus Laboratorium Technicus Administratief Medewerker Medewerker ARBO dienst

BIJLAGE 4 'CAO SALARISGUIDE VESTIGING DORDRECHT'

Note:
voor de actuele Salaris Guides, zie DIMS:
DIMS > Volume 4 - ONDERSTEUNENDE FUNCTIES\P4000 Human Resources\P4010 cao/cao

Schaalsalarissen per 1 juli 2025 (verhoogd met 1,758%) en per 1 januari 2026 (verhoogd met 1,228% en initieel 1%)

LEVEL	Guide rate per 1 juli 2025	Guide rate per 1 januari 2026
CAO-S	2796,64	2830,98
CAO-A	3787,19	3872,03
CAO-A1	4047,08	4137,75
CAO-A2	4310,99	4407,57
CAO-B1	4765,14	4871,89
CAO-B2	5192,64	5308,97
CAO-C1	5653,28	5779,93
CAO-C2	6110,66	6247,56

Toepassing S-schalen:
De guide rate (100%) van deze nieuwe S schaal is toegevoegd aan de vakvolwassen schalen.
De overige S-schalen gelden uitsluitend voor de personen met een leer/arbeidsovereenkomst en voor vakantiekrachten.

Participatiewet:
Voor personen (m/v) als bedoeld in de Participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende salarisschaal met een spreiding van 100-120% WML, waarbinnen de progressie wordt gemaakt met stappen van 5% per jaar.

BIJLAGE 5 'WERKGELEGENHEIDSBELEID'

1. Werkgever richt zich in haar beleidsvormen op de levensvatbaarheid en continuïteit van de onderneming op lange termijn. In dit kader stelt zij zich mede ten doel de kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven en zo mogelijk uit te breiden. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van werkgever erop gericht de werknemer, zoveel als redelijkerwijs in haar vermogen ligt, op langere termijn in de onderneming werkgelegenheid te bieden.

   Hierbij dient te worden vastgesteld dat, om het bovenstaande te kunnen bewerkstelligen, de rentabiliteit van de onderneming op een acceptabel niveau behoort te worden gebracht, c.q. gehandhaafd te blijven. Dit vereist een sterke concurrentiepositie van de producten, waarbij ook verbetering van de arbeidsproductiviteit van essentieel belang is. Maatregelen daartoe kunnen o.a. zijn: investering ter besparing op arbeidskosten, verbetering in werkwijze, organisatieaanpassingen, etc.

   De mate van succes bij de uitvoering van deze maatregelen zal bijdragen om een gunstig klimaat te scheppen bij de overwegingen om de vestiging Dordrecht in aanmerking te doen komen voor uitbreiding van zowel bestaande producten als eventuele nieuwe producten. Dit laatste wordt beschouwd als de te prefereren manier om nieuwe arbeidsplaatsen te bewerkstelligen. Daarnaast wordt onderkend dat meer arbeidsplaatsen kunnen worden verkregen door herverdeling van de beschikbare hoeveelheid arbeid, bijvoorbeeld door middel van arbeidstijdverkorting. Werkgever is bereid dit laatste te beschouwen, mits dit niet leidt tot verhoging van de totale arbeidskosten. Tevens dienen daarbij de individuele omstandigheden van de werknemers in de overwegingen te worden betrokken.

   De in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de Vrijwillige Arbeidsduur Verkortingsregelingen zullen een positief effect hebben op de totale werkgelegenheid. In hoeverre dit aspect naast andere factoren zoals automatisering, reorganisaties, andere werkmethoden en investeringen in bestaande en eventuele nieuwe producten een invloed heeft op het aantal arbeidsplaatsen, zal tenminste eenmaal per jaar, buiten de cao onderhandelingen en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, met de vakvereniging worden besproken.

   Tijdens deze bijeenkomsten zal de vakvereniging over de volgende punten worden geïnformeerd:
   - overzicht van het personeelsbestand per bedrijfseenheid;
   - voorziene ontwikkeling in takenpakket en het personeelsbestand;
   - effecten op bezetting van arbeidsplaatsen tengevolge van de toegepaste arbeidsduurverkorting;
   - belangrijke wijzigingen van ingeleend personeel;
   - overwerk.

2. Indien zich niet voorziene omstandigheden voordoen, waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, dan zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand overleg met de vakvereniging en de ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan die omstandigheden en aan de regeling van de sociale gevolgen, die daaruit voortvloeien voor de betrokken werknemers.

   Indien de werkgever besluit, na dit overleg met de vakvereniging en de ondernemingsraad, dat vermindering van het aantal werknemers noodzakelijk is, dan zal hij trachten dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.

3. Indien de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken. De werkgever zal de S.E.R.-regels van de meest recente datum in acht nemen.

4. De werkgever zal voor die investeringen, waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, mededeling doen aan de vakvereniging, met name ten aanzien van het personeelsbestand.

5. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken werknemers mogelijke sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakvereniging en de ondernemingsraad. In zich voordoende gevallen, ter beoordeling van de werkgever, kan een geheimhoudingsplicht bedongen worden.

6. Algemeene scheiding in uitbesteed werk tussen:
   a) uitbesteding van diensten;
   b) uitbesteding van werk in de kernprocessen.

   Ingeleende arbeidskrachten. De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd. Met inachtname van de wettelijke bepalingen zal de werkgever slechts dan werkzaamheden laten uitvoeren door ingeleende arbeidskrachten, indien de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsomstandigheden dit vanuit een effectieve bedrijfsvoering rechtvaardigen. De uitvoering van het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik van ingeleende arbeidskrachten zal ieder kwartaal in de ondernemingsraad worden besproken. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad in kennis stellen van het aantal arbeidskrachten, dat in het voorafgaande kwartaal op het bedrijf werkzaam was. Tevens zal een raming worden gegeven van het aantal arbeidskrachten, dat het bedrijf denkt nodig te hebben in het volgende kwartaal.

Verdere inlichtingen hebben betrekking op:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- arbeidsvoorwaarden van ingeleende arbeidskrachten;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten, zoals bedoeld onder b;
- Perspectief op een blijvende inzetbaarheid binnen de onderneming voor ingeleende krachten zoals bedoeld onder b, die minimaal negen maanden binnen de onderneming werkzaam zijn geweest.

Indien tussen ondernemingsraad en werkgever vastgesteld wordt dat er sprake is van structureel uitbesteed werk (zoals bedoeld onder b) met een permanent karakter in de toekomstige tijd, dan kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad besluiten dit werk om te zetten in een extra formatie plaats, welke opengesteld wordt als vacature.

Onder een ingeleende arbeidskracht wordt verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie deze geen dienstverband heeft. De beloning voor de arbeid die door ingeleende arbeidskrachten wordt uitgevoerd, zal na zes maanden qua maandsalaris gelijk zijn aan de beloning die betaald wordt aan arbeidskrachten, waarmee een dienstverband is afgesloten.

7. Bij het ontstaan van vacatures in de C.A.O.-categorie worden eerst de werknemers, die reeds in dienst zijn van de onderneming, in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren. De mogelijkheid van her-/om-/bijscholing zal daarbij worden overwogen. Ingeleende krachten als bedoeld onder b, die minimaal een jaar binnen de onderneming werkzaam zijn geweest worden eveneens in de gelegenheid gesteld op deze vacatures te reageren en zullen daarbij een gelijkwaardige voorrang genieten als eigen werknemers.

   De werkgever zal de vacatures, waarvoor externe werving moet plaatsvinden, melden bij het UWV met omschrijving van de rol en de eisen waaraan voldaan moet worden. Indien vacatures niet langer bestaan, zal dat aan het UWV worden kenbaar gemaakt. De werkgever streeft ernaar, met inachtneming van objectieve rol-eisen, dat etnische minderheden een reële sollicitatiekans krijgen.

8. De werkgever staat in principe niet afwijzend tegenover deeltijdarbeid. De arbeidsmarkt is de laatste jaren door bovengenoemde ontwikkeling structureel in beweging gebracht. Deeltijdarbeid zal desgewenst door de werkgever worden toegestaan, indien inhoud en de bezetting van de desbetreffende rol dat naar zijn oordeel toestaat. Een werknemer die deeltijd wil gaan werken, doet een schriftelijk deeltijdarbeidsverzoek bij afdelingsmanagement met een kopie naar CallHR. Voor deeltijdarbeid blijft de cao van toepassing, met dien verstande dat het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur worden aangepast.

9. De werkgever zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en de mogelijkheid van maatregelen, die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats. De werkgever zal ernaar streven, dat de werknemersmogelijkheden die worden geboden, zich in of door hun arbeid te ontwikkelen. Voorts zal de werkgever zorgdragen voor de her- of bijscholing van de werknemers, indien naar beider mening noodzakelijk.

10. Mindervalide werknemers. Bij het plaatsingsbeleid zal speciale aandacht worden besteed aan kwetsbare groepen, met name de gehandicapten. In zoverre er praktische mogelijkheden zijn om, naast de werknemers die gehandicapt geraakt zijn gedurende het dienstverband, ook andere gehandicapten te plaatsen, zullen de laatste eveneens in aanmerking komen voor een hen passende rol. Het Medisch Sociaal Team zal bijzondere aandacht besteden aan oudere werknemers, bij wie zich aspecten van arbeidsongeschiktheid voordoen. Het uitgangspunt hierbij is herplaatsing binnen het bedrijf, waarbij de financiële consequenties zoveel mogelijk opgevangen zullen worden.

11. De werkgever zal jaarlijks een verslag betreffende het gevoerde sociale beleid opstellen. Dit verslag zal tenminste één maand voor de bespreking in de ondernemingsraad aan de leden van de ondernemingsraad worden toegezonden. Teneinde hen te informeren over het gevoerde sociale beleid zal dit verslag beschikbaar worden gesteld aan de personeelsleden en de vakvereniging. Dit verslag zal naast feitelijke gegevens de uitgangspunten m.b.t. het sociale beleid bevatten.

12. Werkgroep in besteden van functies:
Er is een werkgroep “inbesteden van werk” welke gevormd wordt door enerzijds kaderleden aangesloten bij vakbonden partij bij de cao als vertegenwoordigers van de werknemers, en anderzijds vertegenwoordigers van werkgever als vertegenwoordigers van werkgever.
De taak van de werkgroep is om op grond van bijlage 5 en met behulp van het SPP te bepalen welke functies die thans flexibel worden ingevuld, omgezet kunnen worden in een vast dienstverband met werkgever.
Het geldende SPP zal aan alle leden van de werkgroep beschikbaar worden gesteld

Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de flowkaart om te bepalen of de betreffende de functies qua inhoud en bestendigheid in aanmerking komen voor openstelling om een persoon (m/v) daarop in vaste dienst te nemen.
Indien en voor zover binnen de werkgroep verschil van inzicht bestaat over het wel of niet openstellen van functies voor een vast dienstverband, dan zal dit met cao partijen worden besproken.
Deze werkgroep zet de bevoegdheden van de ondernemingsraad, zoals bepaald in de wet op de ondernemingsraden niet buiten werking. Eveneens wordt het afdelingsoverleg dat plaatsvindt tussen OR-leden en afdelingshoofd nog steeds gecontinueerd.

BIJLAGE 6 REGELING 'VRIJWILLIGE ARBEIDSDUUR VERKORTING (V.A.V.) - KOOPDAGEN

1. **Doel**
Deze regeling biedt de werknemer de mogelijkheid om op vrijwillige basis en onder de daarvoor gestelde voorwaarden naar individuele keuze tot een verkorting van de jaarlijkse arbeidsduur te komen.

2. **Deelnemers**
De regeling geldt voor alle werknemers in dagdienst en volcontinudienst.

3. **Algemene richtlijnen**
- Koopdagen kunnen enkel opgenomen worden als alle andere vakantiebronnen uitgeput zijn.
- (deel weggelaten).
- Maximaal 24 koopuren kunnen worden opgenomen in porties van halve dagen. Alle overige koopuren kunnen opgenomen worden in porties van hele dagen.
- Niet op scholingsdagen.

4. **Financiering**
Financiering via 13e maand.
Met uitzondering van de werknemers in 3x10 dagdienstrooster bedragen de kosten per dag 5% van de 13de maanduitkering. Men kan dus maximaal 20 dagen kopen.
Voor werknemers in het 3x10 dagdienstrooster bedragen de kosten per dag 6,25% van de 13de maanduitkering. Zij kunnen dus maximaal 16 dagen kopen.
Voor deeltijd werknemers wordt deze regel pro rata toegepast.

Opmerking:
- Met deze wijze van financiering zal geen nadelige invloed op de pensioengrondslag plaatsvinden.
- Ten aanzien van de V.A.V.-regeling spreekt de directie de intentie uit dat deelname aan deze regeling niet mag leiden tot een onaanvaardbare verhoging van de werkdruk. De directie zal bevorderen dat in gevallen waar een dergelijke situatie toch dreigt te ontstaan, dit tijdig en open in bespreking wordt gebracht.

BIJLAGE 7 Vervallen per 1 januari 2008

BIJLAGE 8 OPNAME REGELING TIJDSPAREN

Opname van de uren in goed overleg waarbij het bedrijfsbelang niet geschaad mag worden. Besteding van de uren (anders dan bij calamiteiten en vervroegde pensionering) dient 6 maanden van tevoren worden aangevraagd.

Behoud arbeidsvoorwaarden tijdens verlof Tijdsspaaruren.
- Tijdens het opnemen van gespaarde uren blijven de arbeidsvoorwaarden van kracht alsof de werknemer actief in dienst is.
- Werkgever zal zo goed mogelijk gebruik maken van de Wet op de Loopbaanonderbreking

De maximum aaneengesloten periode waarbinnen de gespaarde uren kunnen worden opgenomen is gesteld op 3 maanden. Niet opgenomen gespaarde uren blijven beschikbaar voor een latere spaaropname.

Niet opgenomen tijdspaardagen kunnen gestort worden in het IP.

BIJLAGE 9 TIJDELIJKE RVU-REGELINGEN

BIJLAGE 9-A TIJDELIJKE RVU REGELING MET DEFINITIE ZWAAR WERK

(deze regeling is van rechtswege geeindigd op 31 december 2025, nieuwe deelname is niet meer mogelijk)

DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:

1. Delrin Netherlands B.V., hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Dordrecht, aan de Baanhoekweg 22, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de …… in de functie van HRM;
   Hierna te noemen: de werkgever;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechtsgeldig vertegenwoordigd door …….. in de functie van bestuurder;
   Hierna te noemen: de Vakorganisatie.

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- De werkgever wil graag komen tot een ouderenregeling voor werknemers die moeite hebben om op een “gezonde” wijze de eindstreep te halen. Waarbij de eindstreep in afgelopen jaren is verschoven door het verschuiven van de AOW leeftijd. Daarbij gaat het om werknemers die om fysieke redenen (zwaarte nachtdiensten, jarenlang fysiek werk) niet kunnen doorwerken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao Delrin Netherlands B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. Jaarlijkse indexatie zal in dit bedrag worden meegenomen.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
    a. in de periode1 juli 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt. In afwijking van de vorige zin geldt voor de werknemer werkzaam in de afdeling DFA en of DCA de periode 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2025; en;
    b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en
    c. 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
        2. fysiek / fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met ≥ 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren; of
        3. fysiek / fysisch zwaar werk verricht met < 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en

d. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend; en
e. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en
f. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
g. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Toelichting bij onderdeel c: zie in de bijlage het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie.

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het

op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.

5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
   a. overlijdt met ingang na de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
   b. in het kader van de beëindiging van deze overeenkomst in loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
   c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is. Vrijwilligerswerk is, onder voorwaarden, toegestaan;
   d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal negen maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten, dan wel in onderling overleg kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer op een ander (later) tijdstip zal deelnemen aan de regeling. Onder bedrijfsomstandigheden wordt in deze verstaan veiligheid en beheersbare kwantitatieve en kwalitatieve bezetting. Als de bedrijfsomstandigheden dwingen tot het maken van een selectie van de werknemers waarvan het verzoek om deel te nemen aan de regeling wordt toegewezen, dan zal deze selectie plaatsvinden op basis van leeftijd en competenties: de oudste werknemer komt dan in beginsel als eerste in

aanmerking voor de regeling. De werkgever zal zich inspannen om te zorgen voor vervanging (In bijzonder geldt dit voor werknemers werkzaam in de afdeling DFA en DCA).
Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR. HR beoordeelt binnen één maand na indiening van het bezwaar of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde bedrijfsomstandigheden had kunnen komen. De werknemer kan de beoordeling van HR voorleggen aan een commissie bestaande uit één persoon voorgedragen door de werkgever en één persoon voorgedragen door de Ondernemingsraad.

4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – Financiering van de uitkering
De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of

anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.

4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een

incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.

7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

1. De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.
2. De werkgever en de vakorganisaties zullen de uitvoering van de regeling evalueren. De evaluatie vindt plaats 12 maanden nadat de regeling in werking is getreden.
3. De werkgever houdt de optie open gebruik te maken van de zogenaamde MDI&EU subsidieregeling. Indien werkgever aanspraak maakt op de MDI&EU subsidieregeling, treden partijen met elkaar in overleg over de benodigde aanpassing van deze regeling, indien en voor zover noodzakelijk.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR of de commissie, genoemd in artikel 5 lid 3 van deze regeling, wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen, pensioenregeling en/of anderszins.

Overeengekomen en ondertekend op 22 april 2022 te Dordrecht,

Werkgever FNV

HR Manager

Bestuurder

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING ("zwaar werk")

Toelichting bij artikel 2 lid 1-c Tijdelijke RVU Regeling: het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie).

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Productie	**Shiftsupervisor** (ploegchef productie)	14.02.05	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Paneeloperator (controlekamer)	14.04.07	8			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Buitenoperator	14.05.10	20			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij handmatige bedieningswerkzaamheden en assisteren bij reparaties; inspannende houdingen bij bedieningswerk (bukken, boven de macht werken e.d.); Hinder van wisselende weersomstandigheden, kleverige harssoorten, machinelawaai en vuil. Dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete leidingen en agressieve chemicalieen, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap.
	Hulpoperator (verpakking)	14.07.23	19			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen.
	Machineoperator (verpakkingslijn)	14.07.24	11			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefing van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimptunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

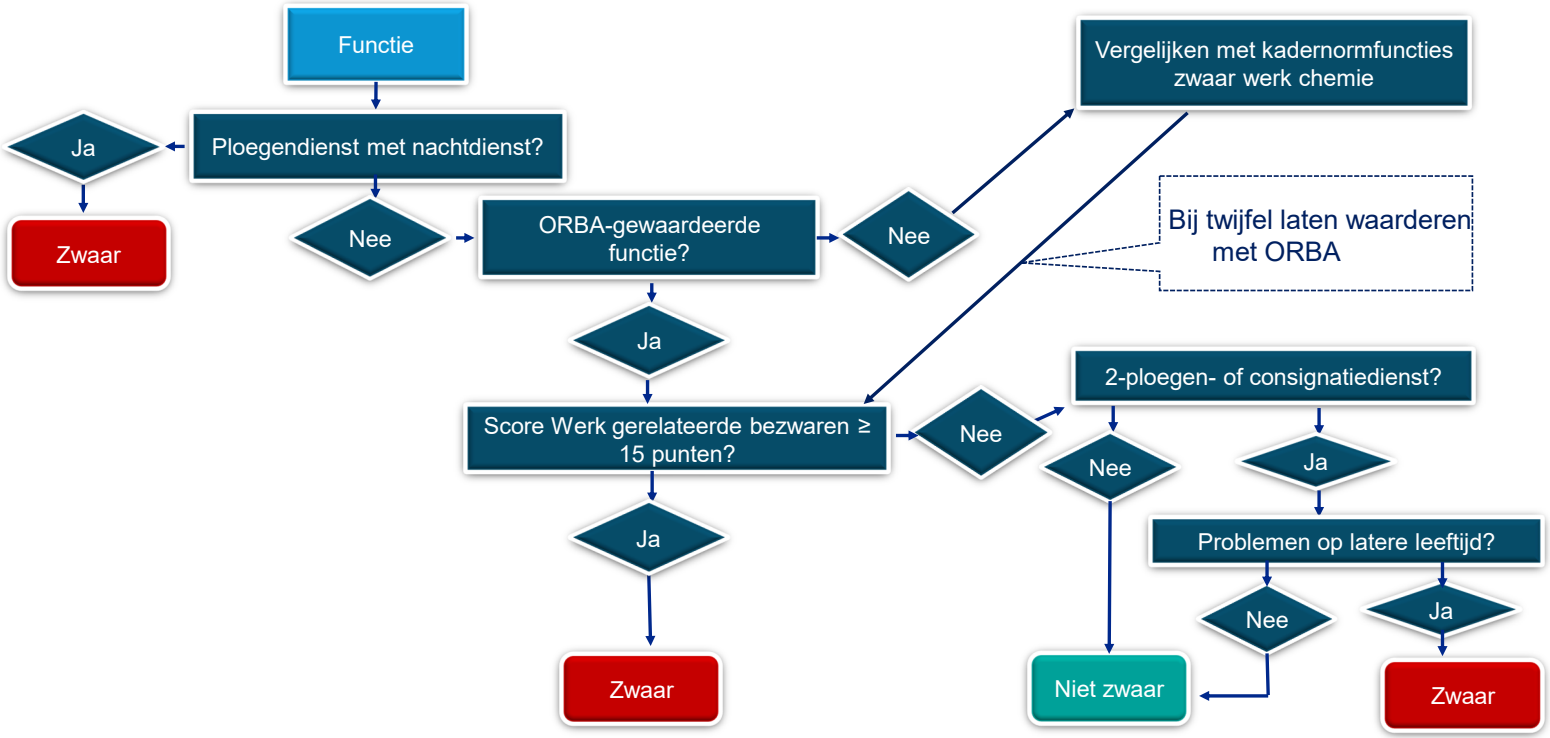
Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Logistiek	Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn)	10.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (incidenteel) handmatig verplaatsen van goederen. Inspannende houdingen bij besturen van heftruck. Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten) en tocht bij overgang tussen ruimten en lawaai. Kans op letsel tijdens transportwerkzaamheden.
Maintenance	Onderhoudsmonteur B (mechanisch)	18.16.26	17			Zwaar ongeacht werktijden door: krachtsuitoefening bij verplaatsen van materialen en (de)montagewerkzaamheden. Inspannende houding bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van hitte, lawaai en vuil, sterk ruikende stoffen en temperatuurswisselingen in verband met binnen-buiten werk. Dragen van voorgeschreven beschermingsmiddelen. Kans op letsel door vallen, bekneld raken, uitschietend gereedschap, contact met gezondheidsschadende stoffen.
	E&I monteur B	18.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (de)montagewerkzaamheden, verplaatsen van materialen e.d. Inspannende houdingen bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van stof, lawaai, sterk ruikende stoffen en temperatuurverschillen bij verblijf in productieruimten. Kans op letsel door vallen en door aanraking van onder spanning staande onderdelen.
	Maintenance engineer	18.10.17	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
Kwaliteit	Analist A	09.07.07	7			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

Procedure normering zwaar werk bij van normfuncties afwijkende functies in de chemie (2) voor cao-partijen.



BIJLAGE 9-B Tijdelijke RVU regeling

(deze regeling is van rechtswege geeindigd op 31 december 2025, nieuwe deelname is niet meer mogelijk)

DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:

1. Delrin Netherlands B.V., hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Dordrecht, aan de Baanhoekweg 22, rechtsgeldig vertegenwoordigd door …….. in de functie van HRM;
   Hierna te noemen: de werkgever;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechtsgeldig vertegenwoordigd door …… in de functie van bestuurder;
   Hierna te noemen: de Vakorganisatie.

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao Delrin Netherlands B.V., die naar analogie zal worden toegepast. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. Jaarlijkse indexatie zal in dit bedrag worden meegenomen.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.

7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
   a. in de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt. In afwijking van de vorige zin geldt voor de werknemer werkzaam in de afdeling DFA en of DCA de periode 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2025, en;
   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en
   c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en
   d. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
   e. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
6. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner;.

Artikel 3. - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de

vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.

4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2021: 5,75%).
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering (niet van toepassing bij een eenmalige betaling)

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
   a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
   b. in het kader van de beëindiging van deze overeenkomst in loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
   c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is. Vrijwilligerswerk is, onder voorwaarden, toegestaan;
   d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal negen maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen, indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden zich

daartegen verzetten, dan wel in onderling overleg kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer op een ander (later) tijdstip zal deelnemen aan de regeling. Onder bedrijfsomstandigheden wordt in deze verstaan veiligheid en beheersbare kwantitatieve en kwalitatieve bezetting. Als de bedrijfsomstandigheden dwingen tot het maken van een selectie van de werknemers waarvan het verzoek om deel te nemen aan de regeling wordt toegewezen, dan zal deze selectie plaatsvinden op basis van leeftijd en competenties: de oudste werknemer komt dan in beginsel als eerste in aanmerking voor de regeling. De werkgever zal zich inspannen om te zorgen voor vervanging (In bijzonder zal dit gelden voor de werknemers werkzaam in de afdeling DFA en DCA). Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR. HR beoordeelt binnen één maand na indiening van het bezwaar of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde bedrijfsomstandigheden had kunnen komen. De werknemer kan de beoordeling van HR voorleggen aan een commissie bestaande uit één persoon voorgedragen door de werkgever en één persoon voorgedragen door de OR.

4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn

nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.

3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie

onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.

6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

1. De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.
2. De werkgever en de vakorganisaties zullen de uitvoering van de regeling evalueren. De evaluatie vindt plaats 12 maanden nadat de regeling in werking is getreden.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR of de commissie, genoemd in artikel 5 lid 3 van deze regeling, wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen, pensioenregeling en/of anderszins.

Overeengekomen en ondertekend op 22 april 2022 te Dordrecht,

Werkgever	FNV
HR Manager	Bestuurder

BIJLAGE 10 vervallen

BIJLAGE 11 Aanvullende werkgeversbijdrage (vervallen levensloopsparen)

Voor alle werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 en die voor 1 januari 2008 in dienst waren, geldt een werkgeversbijdrage van 4% van het bruto basisjaarsalaris vermeerderd met het shift jaarsalaris.

Voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst van DuPont (als rechtsvoorganger van Delrin Netherlands B.V.) waren en die tussen 1950 en 1980 geboren zijn, geldt een aanvulling (op de hiervoor genoemde bijdrage) van 4%. De aanvullende bijdrage geldt op basis van de volgende staffel:

Geboortejaar	Aanvullende werkgeversbijdrage
1980 tot en met 1976	0,4%;
1975 tot en met 1971	1,4%;
1970 tot en met 1966	2,4%;
1965 tot en met 1964	3,3%;
1963 tot en met 1956	4,7%;
1955 tot en met 1950	5,3%.

Voor alle werknemers die na 31 december 2007 in dienst treden geldt een werkgeversbijdrage van 2,4% van het bruto basisjaarsalaris vermeerderd met het shift jaarsalaris.

Voor alle afspraken geldt het voorbehoud, dat er geen strijdigheid mag bestaan met fiscale en andere wettelijke regels. Mocht een dergelijke strijdigheid zich voordoen, dan treden partijen in overleg om de strijdigheid op te heffen, waarbij de alternatieven zoveel mogelijk in de geest van de gemaakte afspraken worden gekozen met als randvoorwaarde kostenneutraliteit.

BIJLAGE 12 VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werkgever zal er voor zorgdragen dat de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke manier gefaciliteerd wordt.

BIJLAGE 13 WET GELIJKE BEHANDELING EN LEEFTIJD

Partijen zullen, vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid zorgen dat de cao niet strijdig is met het doel en de strekking van de Wet Gelijke Behandeling Leeftijd, indien en voor zover er sprake is van tegenstrijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende cao-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen.

BIJLAGE 14: PROTOCOLAFSPRAKEN, bijgevoegd aan deze cao.

- **Participatiewet:**
  Werkgever zal zich inspannen om gedurende de looptijd van de cao met één (1) persoon als bedoeld in de Participatiewet tewerk te stellen binnen zijn onderneming boven op de bestaande formatie. Met de ondernemingsraad zal gekeken worden naar de invulling en realisatie hiervan.

- **WGA-gedifferentieerde premie:**
  Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de zgn. WGA-gedifferentieerde premie niet voor de helft verhalen op het netto SV-loon van werknemer.

- **Tijdelijke RVU-regeling**
  De huidige "Tijdelijke RVU regelingen" als bedoeld in artikel 27.2 en de bijlagen 9 A en B vervallen op 31 december 2025.
  Voor de "Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk" werd bepaald wat onder 'zwaar beroep' valt op basis van de chemie sectoranalyse uit 2021. Deze sectorale afbakening geldt echter niet meer vanaf 1 januari 2026.

  In oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers een RVU-akkoord gesloten. Daarin is afgesproken dat de fiscale vrijstelling voor de RVU per 1 januari 2026 blijft bestaan, onder voorbehoud dat de overheid de regeling na evaluatie kan wijzigen. Tegelijkertijd is afgesproken dat iedere nieuwe RVU-regeling altijd een onderbouwde en objectieve afbakening van de doelgroep moet bevatten. Deze afbakening moet zich richten op belastende functies en werkzaamheden, en gebaseerd zijn op objectieve de nieuwe criteria gevalideerd door TNO.

  Dit houdt in dat er per 1 januari 2026 een nieuwe regeling moet zijn vastgesteld voor uitsluitend werknemers die gevalideerd door TNO werkzaam zijn in een functie die voldoet aan de nieuwe criteria "zwaar werk". In die regeling moet dus de doelgroep 'zwaar werk' hernieuwd worden gedefinieerd. Naar verwachting is dit, op basis van een sectoraal nog vast te stellen werkwijze, in de praktijk pas haalbaar in het eerste kwartaal van 2026. Dan kan dit op ondernemingsniveau tussen Werkgever en de Vakbonden worden vastgesteld, en door TNO worden gevalideerd.

  Werkgever heeft aangegeven dat in het kalenderjaar 2026 er geen potentiële werknemers zijn, die gebruik zouden kunnen maken van een nieuwe (tijdelijke) RVU-regeling voor functies met "zwaar werk". Om te voorkomen dat werknemers die in 2026 op basis van de nog vast te stellen nieuwe doelgroep 'zwaar werk' gebruik willen maken van de regeling, buiten de boot zouden vallen, zullen werkgever en FNV in het eerste kwartaal 2026 in overleg treden. Daarbij wordt de nieuwe doelgroep onderbouwd met objectieve criteria, zoals werkverzwarende elementen. Deze onderbouwing is noodzakelijk om bij TNO een verzoek in te dienen voor de validatie van de definitie en de onderbouwing. Zodra Werkgever en FNV overeenstemming hebben bereikt én TNO de definitie heeft gevalideerd, gaat deze nieuwe definitie van zwaar werk officieel gelden.

  Daarnaast zullen Werkgever en FNV overleg voeren over een nieuwe tijdelijke regeling die voldoet aan de geldende fiscale wet- en regelgeving en met uitsluiting van de pseudo-eindheffing (de zogeheten RVU-heffing c.q. RVU-boete).

Deze nieuwe tijdelijke regeling zal de huidige "Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk" vervangen.
Partijen zullen zich inspannen om een regeling te ontwikkelen die zoveel mogelijk aansluit bij de huidige regeling "zwaar werk", die van rechtswege vervalt op 31 december 2025. Voorts is afgesproken dat de maandelijkse RVU-uitkering die gelijk is aan het bedrag genoemd in artikel 32ba, lid 8 van de Wet op de loonbelasting 19641, dat wil zeggen het in 2026 geïndexeerde brutobedrag per maand van wat nu € 2.273 (2025) per maand is, en dat dit bedrag in beginsel vanaf 2026 kan worden verhoogd met het fiscaal vrijgestelde bedrag van maximaal € 300 bruto per maand, om extra ruimte te bieden voor werknemers in knellende situaties.

- **Pensioen**
  Overeengekomen is dat de werknemer vanaf 18 jaar en ouder verplicht deelneemt aan de binnen Delrin geldende pensioenregeling.

  Verder heeft Delrin de FNV geïnformeerd over de voorbereidingen om te kunnen komen tot een transitieplan. Het transitieplan vormt de basis, om in het kader van de nieuwe pensioenwet te komen tot een nieuwe pensioenregeling. Zodra meer duidelijkheid bestaat, zal werkgever de vakbond uitnodigen voor overleg.

- **Inhaaluren als bedoeld in artikel 7.2-d**
  Delrin zal met de ondernemingsraad de wijze waarop inhaaluren worden ingeroosterd bespreken. Daarbij geldt dat eventuele knelpunten die op gespannen voet staan met de cao, qua vorm van inroosteren worden opgelost. Een en ander dusdanig dat in lijn het bepaalde in de cao blijft worden gehandeld.

[1] Onder de aanname dat het Belastingplan 2026 door de Tweede en Eerste Kamer zal worden aanvaard.