# CAO 2025-2026

LANXESS Energizing Chemistry

FNV Procesindustrie

INTERNAL

# Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:

**LANXESS Chemical B.V. gevestigd te Rotterdam**
*als partij aan werkgeverszijde*

en

**Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,**
*als partij aan werknemerszijde,*

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

**© 2025 Cao-partijen en AWVN**
*Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWVN te Den Haag.*



INTERNAL

## Inhoudsopgave


HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN, WERKGELEGENHEID EN INZETBAARHEID ..... 5

ARTIKEL 1: DEFINITIES ..... 5
ARTIKEL 2: DEELTIJDARBEID ..... 7
ARTIKEL 3: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN ..... 7
ARTIKEL 4: VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING VAN WERKGEVER ..... 7
ARTIKEL 5: WERKGELEGENHEID EN BELANGRIJKE BEDRIJFSORGANISATORISCHE ONTWIKKELINGEN 8
ARTIKEL 6: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER ..... 8
ARTIKEL 7: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER ..... 9

HOOFDSTUK II: ARBEIDSOVEREENKOMST ..... 11

ARTIKEL 8: AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST ..... 11
ARTIKEL 9: BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST ..... 11

HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER EN ARBEIDSTIJD ..... 12

ARTIKEL 10: ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER EN GEMIDDELDE ARBEIDSTIJD ..... 12
ARTIKEL 11: AFWIJKENDE WERKTIJDEN DAGDIENST ..... 13

HOOFDSTUK IV: BELONING ..... 14

ARTIKEL 12: FUNCTIEGROEPEN EN MAANDSALARIS ..... 14
ARTIKEL 13: HERZIENING MAANDSALARIS ..... 14
ARTIKEL 14: PROMOTIE IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE ..... 15
ARTIKEL 15: INDELING IN EEN LAGER INGEDEELDE FUNCTIE ..... 15
ARTIKEL 16: TIJDELIJKE WAARNEMING IN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE ..... 16

HOOFDSTUK V: BIJZONDERE BELONING EN RUSTUREN ..... 17

ARTIKEL 17: ALGEMENE BEPALINGEN ..... 17
ARTIKEL 18: PLOEGENTOESLAG ..... 17
ARTIKEL 19: WACHTDIENST (CONSIGNATIE) EN EXTRA OPROEP ..... 17
ARTIKEL 20: OVERWERK ..... 18
ARTIKEL 21: MEERUREN DEELTIJDARBEID *DIT ARTIKEL IS VERVALLEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2025.* ..... 19
ARTIKEL 22: TOESLAG VOOR TIJDELIJKE WIJZIGING DIENSTROOSTER ..... 19
ARTIKEL 23: ZON- EN FEESTDAGEN ..... 19
ARTIKEL 24: RUSTUREN ..... 20
ARTIKEL 25: PERSOONLIJKE TOESLAG ALS TEGEMOETKOMING VOOR INKOMENSVERLIES ..... 20

HOOFDSTUK VI: JAARUITKERINGEN ..... 22

ARTIKEL 26: VAKANTIETOESLAG ..... 22
ARTIKEL 27: 13E MAANDUITKERING ..... 22
ARTIKEL 28: ANNUAL PERFORMANCE PAYMENT ..... 22

HOOFDSTUK VII: BETAALDE EN ONBETAALDE AFWEZIGHEID ..... 24

ARTIKEL 29: GEOORLOOFD VERZUIM ..... 24
ARTIKEL 30: VAKANTIERECHTEN ..... 25
ARTIKEL 31: KOOPDAGEN ..... 27
ARTIKEL 32: PERSOONLIJK BUDGET *VAN TOEPASSING VOOR WERKNEMERS IN DIENST VOOR 1 JANUARI 2017.* ..... 27
ARTIKEL 33: (ONBETAALDE) LOOPBAANONDERBREKING ..... 27




INTERNAL

HOOFDSTUK VIII: ARBEIDSONGESCHIKTHEID ..... 30

ARTIKEL 34: ALGEMENE BEPALINGEN ..... 30
ARTIKEL 35: LOONDOORBETALING EN AANVULLING EERSTE 104 WEKEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID 30
ARTIKEL 36: SECOND OPINION HERPLAATSING ..... 31
ARTIKEL 37: ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE BINNEN DE ONDERNEMING ..... 31
ARTIKEL 38: ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST ..... 34
ARTIKEL 39: REGRES ..... 34

HOOFDSTUK IX: DIVERSEN ..... 35

ARTIKEL 40: AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN EN VERREKENEN VAKBONDSCONTRIBUTIE ..... 35
ARTIKEL 41: PENSIOEN ..... 35
ARTIKEL 42: ZORGVERZEKERING ..... 35
ARTIKEL 43: OVERGANGSREGELING PREMIESPAARREGELING ..... 36
ARTIKEL 44: VITALITEITSREGELING ..... 36
ARTIKEL 45: WOONWERK- REISKOSTENVERGOEDING ..... 36
ARTIKEL 46: DUUR EN (TUSSENTIJDSE) WIJZIGING VAN DE CAO EN DE OPLOSSING VAN GESCHILLEN 37

BIJLAGE I: FUNCTIEGROEPEN ..... 38

BIJLAGE II: SALARISSCHALEN ..... 40

BIJLAGE III: AFWIJKENDE BEPALINGEN VOOR OUDERE WERKNEMERS ..... 41

BIJLAGE IV: TUSSEN PARTIJEN OVEREENGEKOMEN AFSPRAKEN VOOR DE DUUR VAN DE CAO ..... 43



INTERNAL

# Hoofdstuk I: Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid

## Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst verder te noemen cao, wordt verstaan onder:

| | | |
|---|---|---|
| *a) Werkgever* | : | LANXESS Chemical B.V. gevestigd te Rotterdam als partij aan werkgeverzijde. |
| *b) Vakbond* | : | Federatieve Nederlandse Vakbeweging te Utrecht, als partij aan werknemerszijde. |
| *c) Partijen* | : | Werkgever als bedoeld onder a) en Vakbond als bedoeld onder b) tezamen als partijen die deze cao zijn overeengekomen. |
| *d) Werknemer* | : | De persoon (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en van wie de functie is ingedeeld in een functie die is opgenomen in de functielijst zoals vastgesteld in *Bijlage 1* van deze overeenkomst.<br><br>*Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, Wajong jongeren en of persoon als bedoeld in de participatiewet. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.*<br><br>*Daar waar in deze cao sprake is van "hij" of "hem" wordt daarmee tevens bedoeld "zij" of "haar" respectievelijk "hen" of "die".* |
| *e) Arbeidsgehandicapte werknemer* | : | De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. |
| *f) Ondernemingsraad (OR)* | : | De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). |
| *g) Maand* | : | Een volledige kalendermaand. |
| *h) Week* | : | Een volle kalenderweek, die begint op zondag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op zondag eindigende dienst. |
| *i) Dag* | : | Een aaneengesloten tijdvak van 24 uur (etmaal) dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst.<br>Bij de toepassing van toeslagen en of vergoedingen geldt voor de werknemer werkzaam in ploegendienst als dag, de dienst waarvan de meeste uren vallen op de betreffende kalenderdag. |
| *j) Dienstrooster* | : | Een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer in beginsel zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt. |



INTERNAL

| | | | |
|---|---|---|---|
| *k)* | *Dienst* | : | De dagelijkse arbeidstijd waarop volgens het dienstrooster wordt gewerkt. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste te werken uren vallen.<br><br>Incidentele afwijkingen en of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidstijd. |
| *l)* | *Normale arbeidsduur* | : | De arbeidsduur welke geldt voor een voltijd werknemer, zoals bedoeld in *artikel 10 lid 1.* |
| *m)* | *Gemiddelde arbeidstijd* | : | Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens zijn dienstrooster werkzaamheden verrichten, zoals bedoeld in *artikel 10 lid 2;* |
| *n)* | *Roostervrije dag* | : | Een dag waarop de werknemer werkzaam in een volcontinu-vijfploegendienstrooster, volgens zijn rooster vrij van dienst. |
| *o)* | *Maandsalaris* | : | Het voor de voltijd werknemer op grond van zijn functie-indeling geldende (basis) salaris per maand, zoals bedoeld in *artikel 12 lid 1* en vastgesteld in *bijlage II: schaalsalarissen.* |
| *p)* | *Maandinkomen* | : | Het maandsalaris eventueel vermeerderd met:<br><br>1. Ploegentoeslag, zoals bedoeld in *artikel 18;*<br>2. Persoonlijke Toeslag (verlies inkomen), zoals bedoeld in *artikel 25;*<br>3. Persoonlijke Toeslag (bij medisch-arbeidsdeskundige herplaatsing), zoals bedoeld in *artikel 37 leden 4 en 5.* |
| *q)* | *Bruto jaarsalaris* | : | 12 maal het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag zoals bedoeld in *artikel 26* en de eindejaarsuitkering zoals bedoeld in *artikel 27,* zijnde tezamen 13,96 maal het maandinkomen. |
| *r)* | *Uurwaarde* | : | Bij de toepassing van de cao is de waarde van één (1) uur met 100% betaling vastgesteld als 1/174*100% afgerond op 0,58% van het maandsalaris. |
| *s)* | *Feestdagen* | : | Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag.<br>*Indien een werknemer op grond van artikel 23 lid 3 (maximaal 3) Christelijke Feestdagen omruilt tegen andere religieuze feestdagen, dan gelden in afwijking van voormelde Feestdagen de tussen hem en werkgever schriftelijk vastgestelde dagen.*<br><br>Een Feestdag beslaat een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, geldt als feestdag de dienst waarvan de meeste uren vallen op de betreffende dag. |
| *t)* | *Partner* | : | De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen |



INTERNAL

voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding en of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst moet een en ander blijken uit een notariële verklaring.

*u) B.W.* : Burgerlijk Wetboek.

*v) Bedrijfsreglement* : Het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en of sociaal beleid, welke geen onderdeel zijn van de cao.

**Artikel 2: Deeltijdarbeid**

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Daaronder wordt tevens verstaan één dag of één dagdeel per week respectievelijk roostercyclus, via aanpassing van de arbeidsduur vrij te worden geroosterd.

3. Het verzoek zoals bedoeld onder lid 2 mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen. Indien het verzoek door werkgever geheel of gedeeltelijk wordt gehonoreerd, dan zal naast het bepaalde in lid 1 met een eventuele ploegentoeslag rekening worden gehouden in de zin dat deze naar evenredigheid wordt aangepast aan de nieuw te werken onregelmatigheid.

**Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen**

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

2. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in *artikel 46*.

3. De vakbond zal op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door zijn leden bevorderen en geen actievoeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in *artikel 46* de vakbond zal zijn volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

4. De werkgever zal de vakbond op verzoek, doch minimaal eenmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken van en over het sociaal beleid in de onderneming.

**Artikel 4: Vakbondswerk binnen de onderneming van werkgever**

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakbond mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakbond. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, zullen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de vakbondskaderleden in de gelegenheid worden gesteld hun vakbondswerk te verrichten.



INTERNAL

2. De vakbond erkent dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals het overleg met de ondernemingsraad en eventuele commissies te ondersteunen. Voorts wordt erkend dat het vakbondswerk de veiligheid en de voortgang van de werkzaamheden binnen de onderneming niet mag schaden.

3. 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.

**Artikel 5: Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen**

1. Bedrijfsorganisatorische wijzigingen:
Het beleid van werkgever is erop gericht de werkgelegenheid in zijn organisatie te continueren. Indien dit door wijzigingen in de bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, dan zal het streven van werkgever zijn om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Indien sprake is van ingrijpende wijziging in de werkgelegenheid, dan zal werkgever met inachtneming van onder meer de Wet Melding Collectief Ontslag, Wet op de Ondernemingsraden en of de SER-Fusiegedragsregels, de vakbond hierover zo spoedig als mogelijk informeren en in de gelegenheid stellen zijn visie kenbaar te maken zodat deze van invloed kan zijn. Zo nodig zullen partijen overleggen over een sociaal plan ter opvang van de voor de betrokken werknemers nadelige gevolgen.

2. Uitzendarbeid:
Werkgever voert in beginsel een terughoudend beleid ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten, anders dan bedoeld met contractors.

3. Vacatures:
Indien binnen de onderneming van werkgever een vacature ontstaat, zal werkgever deze in eerste aanleg intern openstellen, zodat de (eigen) werknemers de gelegenheid hebben hierop te solliciteren. Mocht dit niet tot vervulling van de vacature leiden, dan zal werkgever de vacature extern bekendmaken (onder meer bij UWV).

4. Personen (m/v) met afstand op de arbeidsmarkt
De werkgever zal zich inspannen om de positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren, zoals arbeidsgehandicapte personen en of personen zoals bedoeld in o.m. de Participatiewet.

**Artikel 6: Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever zal een exemplaar van deze cao en bij toekomstige wijzigingen de dan geldende cao aan de werknemer beschikbaar stellen.

2. De werkgever verstrekt aan de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Afwijkingen van deze cao in de individuele arbeidsovereenkomsten ten voor- of nadele van de werknemer zijn niet geldig (standaard-cao), tenzij deze voortvloeien uit voorzieningen op grond van bijzondere omstandigheden zoals onder meer een sociaal plan en of bijzondere individuele omstandigheden. Deze afwijkingen dienen schriftelijk te zijn vastgesteld.

3. De werkgever draagt met inachtneming van onder meer de Arbowet zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever verstrekt daartoe de nodige trainingen, opleidingen, instructies, aanwijzingen en voorschriften. Verder stelt de werkgever de nodige veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medisch- en of gezondheidskundige begeleiding, waaronder tevens wordt verstaan een periodiek medisch-gezondheidskundig



INTERNAL

onderzoek.

4. De werkgever voert een beleid ter ondersteuning van de ontwikkeling van de werknemer met doel en strekking om hem in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie vraagt te behouden en zich te blijven ontwikkelen.
   Aan de werknemer worden tevens ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden om zijn (toekomstige) inzetbaarheid te behouden en vergroten. In dit perspectief worden 5 opleidingsdagen geacht tot de normale arbeidsduur te behoren. Daaronder wordt verstaan 5 opleidingsdagen van 8 uur, waarop de werknemer een functie- of vak-gerelateerde opleiding volgt. Deze opleiding kan plaatsvinden op initiatief van de werknemer en of een opleiding die tussen werkgever en werknemer is bepaald.
   Indien naar oordeel van de werkgever een opleiding en of training functie-gerelateerd is of noodzakelijk is voor het verrichten van een andere functie in de onderneming van werkgever (bijvoorbeeld behalen van een vakopleiding), dan zal werkgever in beginsel de hieraan verbonden kosten betalen.
   Indien en voor zover het hier andere opleidingen betreft dan kan op basis van een verzoek van de werknemer, de Werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid bijdragen aan de kosten van deze opleiding en of training, zoals vastgesteld in het Bedrijfsreglement.

5. De werkgever draagt zorg voor voldoende (reserve)bezetting om bij normale bedrijfsomstandigheden te voorzien in vervanging bij afwezigheid, zoals bij vakantie, opleidingen en training. Een en ander zodat de werknemer in beginsel zijn vakantie en overige vrije tijdsrechten op grond deze cao kan opnemen.

6. Indien de bedrijfsomstandigheden leiden tot overwerk, dan zal werkgever rekening houdend met de betrokken werknemers en voor zover mogelijk na overleg, dit overwerk naar redelijkheid verdelen over de betrokken werknemers, afdelingen en of ploegen. Tevens zal werkgever bij deze verdeling zoveel als mogelijk rekening houden met werknemers die werkzaam zijn in dagdienst en die gemotiveerd aan werkgever kenbaar hebben gemaakt zwaarwegende bezwaren te hebben tegen werken op Zon- en Feestdagen respectievelijk individueel overeengekomen andere religieuze Feestdagen zoals bedoeld in artikel 23 lid 3.

**Artikel 7: Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer zal de belangen van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.

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

3. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor veiligheid en of gezondheid van hemzelf, van anderen en omgeving en of met het oog op het welzijn in verband met de arbeid. Een en ander zoals het een goed werknemer betaamt.
   Met inachtneming van het bepaalde in onder meer de Arbowet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en binnen de onderneming geldende voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk volgens voorschrift te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
   De werknemer zal zoals bedoeld in de Arbowet, de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis brengen aan de werkgever of degene die namens werkgever ter plaatse met de leiding is belast. De werknemer kan het werk onderbreken, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar onmiddellijk dreigt.



INTERNAL

4. De door de werkgever daarvoor aangewezen werknemer is verplicht aan de door de werkgever voorgeschreven brandweeroefeningen deel te nemen en de daaraan verbonden taken uit te voeren.

5. De werknemer is samen met de werkgever verantwoordelijk voor het op peil brengen en houden van zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid en zal meewerken aan door de werkgever getroffen ondersteunende maatregelen. Daaronder wordt onder meer verstaan het geldig houden van voor het vervullen van de functie noodzakelijke certificaten en of diploma's.

6. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde arbeidstijden c.q. dienstrooster (extra) arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
   noot:
   *Voor de werknemer van 57 jaar en ouder wordt verwezen naar Bijlage III.*

7. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis met de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk te melden.
   De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft. Indien de werkgever geen toestemming verleent, dan zal hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer berichten. De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepalingen niet nakomt, te schorsen overeenkomstig de desbetreffende bepalingen vastgelegd in het bedrijfsreglement; en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in *artikel 7:678 BW*.

8. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

9. In de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer zal deze cao van toepassing worden verklaard. De werknemer is gehouden deze arbeidsovereenkomst te ondertekenen.



INTERNAL

# Hoofdstuk II: Arbeidsovereenkomst

## Artikel 8: Aangaan arbeidsovereenkomst

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in *artikel 7: 652 BW* (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.

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.

## Artikel 9: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. 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 *artikel 8 lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:
   a. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
      - op de kalenderdatum; of
      - 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.
   b. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in *artikel 7:672 BW*.
      Werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege met ingang van de éérste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

3. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, zijn de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.



INTERNAL

# Hoofdstuk III: Arbeidsduur, dienstrooster en arbeidstijd

**Artikel 10: Arbeidsduur, dienstrooster en gemiddelde arbeidstijd**

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dienst.

2. De arbeidsduur zoals onder lid 1 bepaald, wordt als volgt ingeroosterd:
   *a. Dagdienstrooster:*
   Voor de werknemer die structureel werkzaam is in een dagdienstrooster bedraagt de gemiddelde arbeidstijd - berekend op jaarbasis - 40 uur per week. In het hier bedoeld dagdienstrooster wordt in beginsel 40 uur per week en 8 uur per dag gewerkt op doordeweekse dagen binnen het tijdvak van 07.00 uur tot 18.00 uur.
   *b. (Volcontinu) Vijfploegendienstrooster:*
   Voor de werknemer die structureel werkzaam is een in (volcontinu) vijfploegendienstrooster wordt de arbeidsduur verkort op grond van het vastgestelde dienstrooster tot 33,6 uur per week. In het hier bedoelde vijfploegenrooster wordt volgens rooster op alle dagen van de kalenderweek gewerkt.

3. Werkgever deelt de werknemer mee in welk dienstrooster hij zijn werkzaamheden verricht. Indien de werknemer (vast) wordt overgeplaatst naar een ander dienstrooster of ploeg, dan wordt deze overplaatsing geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week direct volgend op de week waarin deze overplaatsing heeft plaatsgevonden.

4. Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet geldt voor de werknemer per dienst een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking hiervan geldt voor de werknemer werkzaam in ploegendienst, dat deze pauze gedurende de (betaalde) arbeidstijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

5. Werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afspraken maken over toepassing van de Arbeidstijdenwet.

6. Werkgever zal met in achtneming van de Wet op de Ondernemingsraden met de betrokken werknemers overleggen over structurele wijzigingen van dienstroosters. Indien en voor zover daarbij sprake is van ingrijpende wijzigingen die invloed hebben op de ploegentoeslag en of invoeren van arbeid op zondagen, dan zal werkgever daarover met de vakbond overleggen.

7. Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen, kan de werkgever de individuele arbeidstijden aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.



INTERNAL

**Artikel 11: Afwijkende werktijden Dagdienst**

1. Een werknemer werkzaam in dagdienst kan de werkgever schriftelijk verzoeken om in afwijking van het bepaalde in *artikel 10 leden 1 en 2-a* volgens een afwijkend dienstrooster zijn werkzaamheden te verrichten.

2. Het in lid 1 bedoelde verzoek dient schriftelijk bij werkgever te worden ingediend, nadat de werknemer in overleg met zijn direct leidinggevende het eventueel voor hem afwijkend rooster heeft besproken, zoals bijvoorbeeld een rooster van vier (4) dagen van negen (9) uur. Dit afwijkend (flexibel) rooster dient aan onderstaande voorwaarden te voldoen:
   a. de te werken volledige dienst wordt altijd ingeroosterd binnen het tijdvak 07:00 tot 18:00 uur;
   b. de werknemer dient vanwege het bedrijfsbelang bereikbaar te zijn, daarom dat hij gedurende de ingeroosterde dienst ten minste aanwezig is binnen het tijdvak 09:00 tot 15:00 uur met een minimale dienstlengte van 6 uur (inclusief een half uur onbetaalde pauze);
   c. de dienstlengte bedraagt maximaal 10 uur (inclusief de onbetaalde pauze);
   d. de som van de flexibele werktijden per week dient gelijk te blijven aan de reguliere werktijd voor dagdienst, zijnde 40 uur.
   e. indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toestaan, kan in overleg met de direct leidinggevende van bovenstaande sub-leden worden afgeweken, mits in elke voortschrijdende periode van 16 weken de gewerkte arbeidstijd niet meer bedraagt dan gemiddeld 40 uur per week. In dit geval worden tussen werkgever en werknemer in lijn met deze cao afspraken gemaakt en schriftelijk vastgelegd.

3. Het verzoek zoals bedoeld onder lid 1 en 2 mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet op dit verzoek, uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidstijden afwijst, dan zal hij de werknemer schriftelijk en gemotiveerd hiervan in kennisstellen.



INTERNAL

# Hoofdstuk IV: Beloning

## Artikel 12: Functiegroepen en maandsalaris

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het functiewaarderingssysteem ingedeeld in functiegroepen. Deze indeling is vermeld in *Bijlage I* van deze cao. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, met een minimumsalaris, midpoint (50% van de schaal) en maximumsalaris (100% van de schaal).
   De salarisschalen zijn opgenomen in *Bijlage II*.

2. Werkgever stelt het maandsalaris vast op grond van het bepaalde in lid 1. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal en het (basis) maandsalaris zoals dit voor hem geldt.

3. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimumsalaris van de schaal die overeenkomt met de functie waarin hij is ingedeeld. Indien de werknemer naar oordeel van de werkgever in een functie elders zoveel voor de functie relevante kennis en ervaring heeft verworven dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het minimumsalaris in te delen, dan kan werkgever hem hoger doch nimmer hoger dan het maximumsalaris (100%) van de betreffende schaal indelen.

4. De werknemer die bij indiensttreding naar oordeel van werkgever nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en of ervaring beschikt om zijn functie volwaardig te kunnen uitoefenen kan door werkgever in beginsel tot 3 maanden ingeschaald worden in een lagere schaal dan de schaal waarin zijn functie is ingedeeld. In bijzondere omstandigheden kan door werkgever deze tijdelijk lagere indeling worden verlengd met maximaal 3 maanden.

5. Het salaris wordt elke maand uitbetaald. Een en ander dusdanig dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand hierover kan beschikken.

## Artikel 13: Herziening maandsalaris

1. De werknemer die het maximumsalaris (100%) van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt komt in beginsel éénmaal per kalenderjaar in aanmerking voor salarisverhoging. Deze verhoging van zijn maandsalaris is volledig afhankelijk van zijn beoordeling over het daaraan voorafgaande jaar. De eventuele verhoging vindt plaats op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Een en ander totdat het maximumsalaris (100%) is bereikt.
   De werknemer die is ingedeeld op het maximumsalaris (100%) kan op grond van zijn beoordeling éénmaal per kalenderjaar in aanmerking komen voor een bruto bonus, welke betaalbaar wordt gesteld bij de loonbetaling van de maand januari van het betreffende jaar.
   De werknemer die bij werkgever in dienst is getreden op of na 1 oktober voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar, wordt uitgesloten van de hier bedoelde verhoging c.q. bonus en komt hiervoor pas in aanmerking per 1 januari direct volgend op het betreffende kalenderjaar.



INTERNAL

2. *Salarisgroei totdat maximumsalaris (100%) van de schaal is bereikt:*
Herziening van het salaris vindt plaats op grond van de individuele beoordeling en onderstaande staffel:

| Schaal A t/m L | t/m midpoint | Boven midpoint |
|---|---|---|
| Overtreft verwachting aanzienlijk | 4,00% | 3,50% |
| Overtreft verwachtingen | 3,25% | 2,75% |
| Voldoet aan verwachting | 2,25% | 2,00% |
| Voldoet deels aan verwachtingen | 0,00% | 0,00% |
| Blijft ver achter bij verwachtingen | 0,00% | 0,00% |

De verhoging wordt toegepast op het maandsalaris van de werknemer, een en ander totdat het maximumsalaris (100%) van zijn schaal is bereikt.

3. *Eénmalige beoordelingsafhankelijke bonus voor werknemer die is ingedeeld op maximum:*
De werknemer die is ingedeeld op het maximumsalaris (100%) van de voor hem geldende functieschaal, kan op grond van zijn beoordeling in aanmerking komen voor een éénmalige bruto uitkering (bonus). Een en ander op grond van onderstaande staffel:

| ***Beoordeling*** | **Bruto uitkering als percentage van het maximum maandsalaris (100%)** |
|---|---|
| *Overtreft verwachtingen aanzienlijk* | 20,00% |
| *Overtreft verwachtingen* | 15,00% |

4. De in dit artikel bedoelde jaarlijkse beoordeling vindt plaats op grond van de in de onderneming van werkgever geldende beoordelingssystematiek.

**Artikel 14: Promotie in een hoger ingedeelde functie**

1. De werknemer die wordt gepromoveerd in een hoger ingedeelde functie en die naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om deze functie te kunnen uitoefenen, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
*Noot:*
*Voor operators die nog niet over alle certificaten beschikken, geldt binnen de onderneming een "Trainings- en promotiebeleid".*

2. Bij de in lid 1 bedoelde indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de minimum schaalsalarissen van de oorspronkelijke en de nieuwe schaal. Een en ander tot het maximumsalaris (100%) van de nieuwe schaal.

**Artikel 15: Indeling in een lager ingedeelde functie**

1. De werknemer die door eigen toedoen – zoals onbekwaamheid, gedrag en of eigen verzoek – wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de met deze nieuwe respectievelijk lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin de plaatsing in deze lagere functie heeft plaatsgevonden

2. Bij de in lid 1 bedoelde indeling in een lagere salarisschaal bedraagt de salarisvermindering het verschil tussen de minimum schaalsalarissen van de oorspronkelijke en de nieuwe schaal. Een en ander tot het minimum schaalsalaris van de nieuwe schaal.



INTERNAL

**Artikel 16: Tijdelijke waarneming in hoger ingedeelde functie**

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger ingedeelde functie volwaardig waarneemt (tewerk wordt gesteld) blijft ingedeeld in de functiegroep en schaalsalaris behorend bij zijn eigen functie, maar ontvangt voor deze waarneming een bruto vergoeding. Deze vergoeding wordt toegekend per iedere volledig waargenomen dienst en bedraagt 0,2% van zijn (eigen) maandsalaris. Deze bruto vergoeding maakt geen onderdeel uit van het salaris, bruto jaarsalaris, pensioengrondslag noch een andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

2. Indien de werknemer werkzaam is in een functie waarvan bij de indeling in de functiegroep rekening is gehouden met het eventueel waarnemen in een hoger ingedeelde functie, dan kan hij aan dit artikel geen rechten ontlenen.



INTERNAL

# Hoofdstuk V: Bijzondere beloning en rusturen

## Artikel 17: Algemene bepalingen

1. Bijzondere beloning en rusturen worden toegekend indien door werkgever een groter beroep op de werknemer wordt gedaan, dan in beginsel uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit. Incidentele afwijkingen, inclusief afwijkingen in verband met reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidstijd en normale functievervulling.

2. Bijzondere vergoedingen zoals in dit hoofdstuk bedoeld, worden in beginsel bepaald als percentage op het voor de werknemer geldende maandsalaris.

## Artikel 18: Ploegentoeslag

1. De werknemer die structureel werkzaam is in een volcontinu 5-ploegendienstrooster komt in aanmerking voor een ploegentoeslag, uitgedrukt als percentage van het voor de werknemer geldende maandsalaris. De hoogte van deze ploegentoeslag is 30,5%;

2. Indien een werknemer gedurende een lopende kalendermaand voor onbepaalde tijd in een ander dienstrooster wordt geplaatst, dan wordt de in lid 1 bedoelde toeslag naar evenredigheid vastgesteld en uitgekeerd. Daarbij geldt als rekenregel dat voor elke volledig gewerkte dienst van 8 uur in de betreffende maand, hij naar evenredigheid de betreffende toeslag ontvangt.

3. De werknemer werkzaam in een dagdienstfunctie die in opdracht van de werkgever binnen een kalenderweek voor enkele diensten (bepaalde tijd) in ploegendienst of een ploegenrooster met een afwijkend percentage wordt geplaatst, ontvangt hiervoor met uitsluiting van de toeslag voor tijdelijke wijziging dienstrooster als bedoeld in *artikel 22*,
   een vergoeding per gewerkt uur ter grootte van:
   a. maandag tot en met zaterdag : 0,29%;
   b. zondag : 0,58%;
   c. feestdagen* : 1,16%, van het maandsalaris.
   **) respectievelijk individueel overeengekomen andere Feestdagen zoals bedoeld in artikel 23 lid 3*

## Artikel 19: Wachtdienst (consignatie) en extra oproep

1. Onder wachtdienst (consignatie) wordt in deze cao verstaan de uren die de werknemer binnen het tijdvak tussen twee elkaar opeenvolgende diensten, door werkgever verplicht wordt beschikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig de bedongen arbeid binnen de onderneming te verrichten. De werknemer die is geconsigneerd dient zich gedurende het tijdvak van consignatie op de daartoe door de werkgever voorgeschreven wijze bereikbaar te houden opdat hij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar en inzetbaar is.

2. De werknemer die in opdracht van de werkgever, zoals bedoeld in lid 1 is geconsigneerd, ontvangt voor elk dag consignatie een toeslag die als percentage over het voor hem geldende maandsalaris wordt bepaald:
   a. maandag tot en met vrijdag : 0,7%;
   b. zaterdag en zondag : 2%;
   c. feestdagen* : 3%.
   **) respectievelijk individueel overeengekomen andere Feestdagen zoals bedoeld in artikel 23 lid 3.*

   Deze toeslag maakt geen onderdeel uit van het bruto jaarsalaris, de pensioengrondslag noch van



INTERNAL

enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

3. Voor de werknemer die geen wachtdienst heeft zoals bedoeld in lid 1, maar die niettemin in opdracht van werkgever buiten zijn dienstrooster voor het verrichten van werkzaamheden extra naar de onderneming komt, geldt dat hij uitsluitend voor die dag geacht wordt te zijn geconsigneerd en daarom alsnog voor de in lid 2 bedoelde toeslag in aanmerking komt.

**Artikel 20: Overwerk**

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, waardoor de normale arbeidstijd voortvloeiend uit het voor hem geldende dienstrooster wordt overschreden:
   a. voor de werknemer in dagdienst zoals bedoeld in *artikel 10 lid 2 sublid a* de gewerkte uren boven 40 uur per week. Indien de werknemer werkt op grond van afwijkende werktijden, dan worden met inachtneming van het bepaalde in *artikel 11* (afwijkende werktijden) de overuren op grond daarvan vastgesteld;
   b. voor de werknemer werkzaam in een (volcontinu) 5-ploegendienstrooster de gewerkte uren boven het voor hem geldende dienstrooster inclusief de verplichte opleidingsdagen, als bedoeld in *artikel 10 lid 2 sublid b*;
   c. voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in *artikel 2* is sprake van overwerk indien hij meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en de individueel bedongen arbeidsduur wordt overschreden.

2. De werknemer die op grond van lid 1 overuren heeft gewerkt ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze overwerkvergoeding bedraagt de volgende percentages van het voor de werknemer geldende maandsalaris, per gewerkt uur op:

   a. overwerkvergoeding:
   1) maandag tot en met Vrijdag : 0,87%;
   2) zaterdag en zondag : 1,16%
   *3)* een feestdag* : 1,74%, voor de werknemer in dagdienst inclusief doorbetaald salaris (0,58%) op maandag tot en vrijdag.
   *) *respectievelijk individueel overeengekomen andere Feestdagen zoals bedoeld in artikel 23 lid 3*.

   Uitsluitend voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst die overwerk heeft verricht direct voorafgaand aan of aansluitend op zijn (rooster) nachtdienst, of direct voorafgaand aan zijn (rooster) ochtenddienst, geldt dat de toeslagen (in dit lid 2 sublid a) onder 1 en 2 worden verhoogd met 0,29%.

   b. uitsluitend voor 5-ploegendienst: overwerk op roostervrijedagen:
   De werknemer werkzaam in een volcontinu 5-ploegenrooster die in opdracht van de werkgever overuren heeft gewerkt op een in zijn dienstrooster vastgestelde roostervrije dag ontvangt voor alleen deze overuren, met uitsluiting van het bepaalde onder *sublid a* een afwijkende vergoeding per gewerkt uur op:
   1) maandag tot en met vrijdag : 1,16%;
   2) zaterdag : 1,45%;
   3) zondag : 1,74%.
   4) per gewerkt uur op een feestdag* : 2,32%.
   *) *respectievelijk individueel overeengekomen andere Feestdagen zoals bedoeld in artikel 23 lid 3*.

3. Compensatie-uren *)
   De werknemer die overuren heeft gewerkt, kan ervoor kiezen deze uren in tijd te compenseren. De hier bedoelde “tijd-voor-tijd” compensatie dient plaats te vinden binnen het tijdvak van 180 kalenderdagen gerekend vanaf de dag dat de overuren zijn gewerkt. De werknemer kan nooit meer compensatie-uren opnemen dan hij aan overuren heeft gewerkt.
   Indien en voor zover deze compensatie-uren niet zijn opgenomen uiterlijk binnen de termijn van



INTERNAL

180-dagen, dan vervalt voor deze uren het recht op “tijd-voor-tijd” en daarom dat dan alleen aan lid 2 rechten kunnen worden ontleend.
Het tijdstip van opnemen van deze compensatie-uren wordt vastgesteld door de werkgever overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzetten.

4. Verrekening compensatie-uren met vergoeding, zoals vastgesteld in lid 2
Voor de werknemer die gebruikmaakt van de “tijd-voor-tijd” compensatie zoals bedoeld in lid 3 geldt, dat per opgenomen compensatie-uur de vergoeding in lid 2 wordt verminderd met, per opgenomen uur op:
   a. maandag tot en met vrijdag : 0,58%;
   b. zaterdag : 0,87%;
   c. zondag : 1,16%.
   d. feestdag* : 1,45%
   *) *respectievelijk individueel overeengekomen andere Feestdagen zoals bedoeld in artikel 23 lid 3*.

**Artikel 21: Meeruren deeltijdarbeid** *Dit artikel is vervallen met ingang van 1 januari 2025.*

**Artikel 22: Toeslag voor tijdelijke wijziging dienstrooster**

1. Onder tijdelijke wijziging van dienstrooster (verschoven-uren) wordt verstaan, de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen van het voor hem geldende dienstrooster of vallen buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploegendienst plaatsvindt zonder dat de normale arbeidsduur wordt overschreden anders dan bedoeld in *artikel 20 lid 2* zonder dat sprake is van overwerk zoals bedoeld in *artikel 20* noch sprake is van overplaatsing in een andere ploeg zoals bedoeld in lid 2.
De werknemer ontvangt per gewerkt (verschoven) uur een toeslag. Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het voor de werknemer geldende maandsalaris, per gewerkt (verschoven) uur op:

   a. maandag tot en met zaterdag : 0,29%
   b. zondag : 0,58%
   c. een Feestdag* : 1,16%
   *) *respectievelijk individueel overeengekomen andere Feestdagen zoals bedoeld in artikel 23 lid 3*.

2. Indien een werknemer werkzaam in ploegendienst in opdracht van werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg, anders dan bedoeld in *artikel 18 lid 2*, zonder dat sprake is van overwerk zoals bedoeld in *artikel 20* noch sprake is van verschoven-uren zoals bedoeld in lid 1, dan ontvangt hij daarvoor een eenmalige toeslag van 1,16% van zijn maandsalaris. Bij terugplaatsing in zijn oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag uitsluitend dan opnieuw betaald, indien de betreffende werknemer minimaal 7 of meer opeenvolgende diensten in de andere ploeg heeft gewerkt.

**Artikel 23: Zon- en Feestdagen**

1. Op Zon- en Feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu 5-ploegendienst betreft of dit gezien de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van werkgever noodzakelijk is. De werknemer die op een doordeweeks vallende feestdag (maandag tot en met vrijdag) dientengevolge vrijgesteld is van zijn werkzaamheden behoudt over deze dag zijn inkomen.

2. De werknemer werkzaam in een volcontinu 5-ploegenrooster die volgens zijn dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt daarvoor per gewerkt uur een toeslag ter grootte van 1,16% van zijn maandsalaris van de betreffende maand.



INTERNAL

3. *Niet erkende Feestdagen:*
De werknemer die voor de viering van een niet als dusdanig in deze cao erkende Feestdag vrijgesteld wenst te worden, kan in de gelegenheid worden gesteld tot maximaal drie in *artikel 1 lid s* erkende Christelijke Feestdagen om te ruilen voor niet in deze cao erkende religieuze Feestdagen, voor zover naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toestaan. Dit o.m. onder de voorwaarde dat het totaal aan op doordeweekse vallende Feestdagen en Feestdagen die in het weekend vallen gelijk blijft aan het aantal, dat een werknemer in dezelfde functie en (ploegen)rooster heeft die onder de collectief vastgestelde Feestdagen valt, zoals bedoeld in *artikel 1 – lid s*.
De werknemer die van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken krijgt daarvoor een keer de mogelijkheid. Hij dient zijn persoonlijke voorkeur via een schriftelijk verzoek bij werkgever in te dienen. Tussen werkgever en de betreffende werknemer wordt de ruil voor deze Feestdagen schriftelijk vastgesteld. Het verzoek van de werknemer dient uiterlijk in oktober aan een nieuw kalenderjaar bij werkgever ingediend te worden. De nieuwe situatie treedt in werking met ingang van het eerstvolgend nieuwe kalenderjaar. Nationale Feestdagen kunnen niet worden ingeruild.

**Artikel 24: Rusturen**

1. Uitsluitend de werknemer die werkzaam is in een dagdienstrooster en die in opdracht van werkgever buiten de voor hem geldende roostertijden werkzaamheden verricht binnen het tijdvak vanaf 22.00 uur tot aan de begintijd van zijn eerst volgende roosterdienst kan binnen ditzelfde etmaal, de eerst volgende dienst met zoveel uren later aanvangen als het aantal betreffende gewerkte (over)uren met een maximum van 9 uren. Indien de hier bedoelde werkzaamheden beginnen op of na 04.00 uur, dan kan de werknemer geen aanspraak maken op de in dit artikel bedoelde rusturen.

2. De in dit artikel bedoelde rusturen kunnen uitsluitend worden genoten tussen aanvang en einde van de dienst direct aansluitend aan het moment waarop de werkzaamheden zijn verricht en binnen het etmaal van het moment waarop het recht is ontstaan. Niet of niet tijdig opgenomen rusturen vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

**Artikel 25: Persoonlijke Toeslag als tegemoetkoming voor inkomensverlies**

1. Uitsluitend de werknemer die ten gevolge van (gewijzigde) bedrijfsomstandigheden, onder meer inkrimping, wijziging in de organisatie van de onderneming of andere wijziging van de werkzaamheden door werkgever wordt herplaatst in een lager ingedeelde functie en of een dienstrooster met geen of een lagere ploegentoeslag en hij dientengevolge inkomensverlies ondervindt, kan in aanmerking komen voor een Persoonlijke Toeslag welke bedoeld is om dit verlies te verzachten.
De herplaatsing in een lager ingedeelde functie wordt geacht in te zijn gegaan op de éérste dag van de maand, waarin de herplaatsing heeft plaatsgevonden.
*Noot:*
*De werknemer als bedoeld in artikel 15 of artikel 37 kan aan dit artikel geen rechten ontlenen.*

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt in beginsel onder inkomen verstaan:
a. het maandsalaris dat overeenkomt met de indeling van de functie, zoals bedoeld in *artikel 12 lid 1*; en of
b. de ploegentoeslag, zoals bedoeld in *artikel 18 lid 2*, mits de betrokken werknemer direct voorafgaand aan de in lid 1 bedoelde herplaatsing deze ploegentoeslag ten minste drie (3) ononderbroken maanden heeft ontvangen.

3. Het voor de werknemer geldende inkomensverlies wordt als volgt bepaald:
a. enerzijds, het feitelijk maandinkomen, zoals dit voor betrokken werknemer op het moment van herplaatsing gold, *minus*:
b. anderzijds, de som van het (eventueel nieuwe) maandsalaris eventueel vermeerderd met de (lagere) ploegentoeslag, zoals dit voortvloeit uit de reguliere vervulling van de nieuwe functie.



INTERNAL

Het verschil van beide bedragen is het inkomensverlies en wordt vastgesteld in een nominaal bedrag (€). De hier bedoelde Persoonlijke Toeslag wordt niet verhoogd met algemene verhogingen, zoals de loonsverhogingen welke leiden tot aanpassing van de schaalsalarissen of anderszins. Deze Persoonlijke Toeslag maakt geen onderdeel uit van het maandsalaris noch van de pensioengrondslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

4. De hoogte en tijdsduur van de in lid 3 bedoelde Persoonlijke Toeslag is gebaseerd op de duur waarin de werknemer direct voorafgaand aan de overplaatsing aaneengesloten zijn oorspronkelijke maandsalaris respectievelijk (hogere) ploegendiensttoeslag heeft ontvangen en een daaraan verbonden staffel, waarmee Persoonlijke Toeslag aflopend en volledig als volgt wordt afgebouwd:

   a. <u>meer dan drie maanden:</u>
      - gedurende de lopende en de volgende maand 100%;

   b. <u>meer dan één jaar:</u>
      - gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden 100%;
      - twee maanden 80 %;
      - twee maanden 60 %;
      - twee maanden 40 %;
      - twee maanden 20%;

   c. <u>meer dan drie jaar:</u>
      - gedurende de lopende maand en de drie volgende maanden 100 %;
      - drie maanden 80 %;
      - drie maanden 60 %;
      - drie maanden 40 %;
      drie maanden 20 %;

   d. <u>meer dan vijf jaren:</u>
      - gedurende de lopende maand en vier volgende maanden 100 %;
      - vier maanden 80 %;
      - vier maanden 60 %;
      - vier maanden 40 %;
      - drie maanden 20 %;

*noot:*
*Voor de oudere werknemer, zie Bijlage III*

5. Bij herplaatsing in een hoger beloonde ploegendienst, promotie en of via functiewaardering verkregen indeling in een functie met een hoger maandsalaris, dan wordt het resterende deel van de hier bedoelde toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.



INTERNAL

# Hoofdstuk VI: Jaaruitkeringen

## Artikel 26: Vakantietoeslag

1. Het tijdvak waarover de werknemer de vakantietoeslag verwerft is gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

2. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, verwerft over dit volledige jaar een vakantietoeslag ter grootte van 8% van 12 maal het voor hem geldend maandinkomen van de maand mei van dit vakantiejaar.
   In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociaal verzekeringswetgeving.

3. Werkgever zal de uitbetaling van de vakantietoeslag als brutobedrag betaalbaar stellen bij de loonbetaling van de maand mei van het betreffende jaar.

4. Voorts geldt voor de werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is of de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur (daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid), dat dan de onder lid 2 bedoelde toeslag naar evenredigheid wordt toegekend op basis van de feitelijke arbeidsduur. Een eventueel verschil zal worden verrekend.

## Artikel 27: 13e maanduitkering

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest verwerft over dit volledige jaar een zogenaamde 13e maanduitkering. Deze uitkering is gelijk aan het voor hem geldende maandinkomen in de maand december van het betreffende kalenderjaar. In deze 13e maanduitkering zijn begrepen eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Werkgever zal de uitbetaling van deze 13e maanduitkering als brutobedrag betaalbaar stellen bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende jaar.

2. De werknemer die uit dienst treedt voorafgaand aan de maand december van het betreffende kalenderjaar ontvangt bij de eindafrekening over de gewerkte maanden een evenredig deel van de 13e maanduitkering. Bij de berekening wordt dan uitgegaan van zijn laatst verdiende maandinkomen. De werknemer die gedurende het kalenderjaar in dienst treedt en daarom in de maand december geen volledig jaar in dienst is, ontvangt in afwijking van lid 1 een evenredig deel van de 13e maanduitkering.

3. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar o.m. als gevolg van een andere indeling in functiegroepen en of ander dienstrooster een wijziging optreedt in het maandinkomen, dan wordt de onder lid 2 bedoelde toeslag naar evenredigheid toegekend. Voorts geldt voor de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur (daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid), dat dan de onder lid 2 bedoelde toeslag naar evenredigheid wordt toegekend. Een eventueel verschil zal worden verrekend.

## Artikel 28: Annual Performance Payment

Werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in lid 3 van dit artikel komen in aanmerking voor deelname aan de variabele beloningsregeling: “Annual Performance Payment (APP)”. De hoogte van deze beloning bedraagt bij het 100% behalen van de jaardoelstelling 5% van het bruto jaarsalaris. Bij het overschrijden van de jaardoelstelling, kan de hoogte van de uitkering oplopen tot maximaal 10% van het bruto jaarsalaris. De jaardoelstelling is gebaseerd op de behaalde EBITDA(-pre) door LANXESS in een jaar.



INTERNAL

De onderneming, dat wil zeggen de Raad van Commissarissen van LANXESS bepaalt ieder jaar of de bonusregeling c.q. de APP - al dan niet in gewijzigde vorm - van toepassing blijft. In beginsel wordt in het 4de kwartaal de bonusregeling vastgesteld voor het direct daaropvolgende nieuwe kalenderjaar. De werkgever zal de vakbond informeren indien er wijzigingen zijn.

De APP wordt toegekend aan de werknemer, indien en voor zover hij in het relevante boekjaar binnen LANXESS Chemical werkzaam is geweest en indien hij in dienst is in de maand waarin de uitkering betaalbaar wordt gesteld. In beginsel bij de loonbetaling van de maand april volgend op het afgesloten boekjaar.
In afwijking van de vorige zin geldt: de hier bedoelde uitkering eveneens wordt toegekend aan de (gewezen) werknemer, indien hij op de éérste dag van de maand waarin de uitbetaling plaats vindt:

a. in dienst was; of
b. niet meer in dienst was, wegens:
    1) het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
    2) uittreding ingevolge het vervroegen van pensioen en einde arbeidsovereenkomst;
    3) arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak kan worden gemaakt op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
    4) overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar o.m. als gevolg van een andere indeling in functiegroepen en of ander dienstrooster een wijziging optreedt in het maandinkomen, dan wordt de uitkering naar evenredigheid toegekend. Voorts geldt voor de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur (daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid) of dat hij gedurende het betreffende jaar in dienst treedt respectievelijk geen volledig jaar in dienst was, dan de onder lid 5 bedoelde uitkering naar evenredigheid wordt berekend en toegekend.

Deze variabele beloning maakt geen deel uit van het salaris, de grondslag voor de vakantietoeslag, 13e maanduitkering, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.



INTERNAL

# Hoofdstuk VII: Betaalde en onbetaalde afwezigheid

## Artikel 29: Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan voor zover dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden verlof opnemen met behoud van maandinkomen naar evenredigheid van de verzuimde uren als bedoeld in *artikel 4 lid 1* van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), mits de werknemer zo mogelijk ten minste *<u>één dag</u>* van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.

   Het recht bestaat in ieder geval:

   a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van de partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer.

   b. Gedurende twee dagen of diensten:
      1) op de dag en daaropvolgende dag van het huwelijk van de werknemer;
      2) op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie van één van de ouders of schoonouders van de werknemer of van de niet onder a genoemde kinderen.

   c. Gedurende één dag of dienst:
      1) op de dag van de begrafenis of de crematie van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en zwagers;
      2) op de dag van het huwelijk van één van de werknemer zijn kinderen, pleegkinderen, klein kinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
      3) op de dag van het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn ouders of schoonouders;
      4) op de dag van 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
      5) éénmaal op de dag van aanvaarding van een geestelijke staat door een kind of pleegkind van de werknemer.

   d. Gedurende een halve dag of dienst op de dag van ondertrouw van de werknemer

   e. Gedurende de daarvoor benodigde tijd met een maximum van twee dagen of diensten, wanneer de werknemer voor de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer dan vindt geen loondoorbetaling plaats. Indien op grond van de omstandigheid de werknemer niet vooraf deze melding van afwezigheid aan werkgever kan vermelden, dan wordt van de werknemer verwacht dat hij dit alsnog doet op het eerstvolgend moment waarin hij daartoe in staat is.

2. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde door de vakbond is aangewezen en hij dientengevolge voor een statutaire landelijke vergadering is uitgenodigd, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur verzuim met behoud van maandinkomen toekennen, indien en voor zover naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toestaan. In beginsel is dit verzuim beperkt tot drie dagen of diensten per jaar.

3. De werkgever zal de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Invoering Extra geboorteverlof onverkort volgen.



INTERNAL

**Artikel 30: Vakantierechten**

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen van 8 uur bij een voltijd arbeidsovereenkomst).

3. Naast de wettelijke vakantiedagen zoals bedoeld in lid 2 verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar en op basis van het dienstrooster waarin hij vast werkzaam is, een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen, te weten:
   a. de werknemer werkzaam in dagdienst: 10 dagen van 8 uur;
   b. de werknemer werkzaam in continu 5-ploegendienst: 5 dagen van 8 uur.

4. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is en of op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd (daaronder tevens verstaan onbetaald verlof) dan wel indien gedurende het jaar sprake is van wijziging van rooster zoals bedoeld in lid 3, dan heeft hij recht op een evenredig deel van de onder leden 2 en 3 bedoelde vakantie. Een eventueel verschil wordt verrekend.

5. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in o.m. *artikel 7:635 BW* zich voordoet, onder meer:
   a. volledige arbeidsongeschiktheid;
   b. zwangerschap en bevallingsverlof;
   c. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst.
   In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de in de wet vastgestelde periode, en bovenwettelijke vakantierechten slechts over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht.
   Bij de berekening en vaststelling van opbouw van vakantierechten wordt bij delen van een kalendermaand de opbouw naar evenredigheid van de gewerkte uren berekend en vastgesteld.

6. Werkgever zal in lustrumjaren voor viering van nationale Bevrijdingsdag op 5 mei (de dag die voor deze viering door de overheid is vastgesteld) aan alle werknemers die dan in dienst zijn, een éénmalige extra vakantiedag toekennen die in beginsel op deze 5 mei wordt opgenomen. Indien op grond van het dienstrooster dan wel vanwege andere (bedrijfs)omstandigheden een werknemer op 5 mei dient te werken, dan zal met hem een alternatieve dag worden vastgesteld waarop deze éénmalige extra vakantiedag wordt opgenomen. Indien een werknemer op grond van arbeidsongeschiktheid, onbetaald verlof of andere redenen afwezig is, dat wil zeggen waardoor hij normaliter niet op deze dag zou werken, dan wordt ervan uitgegaan dat hij deze extra vakantiedag toch heeft genoten zonder dat de werkgever deze dag moet compenseren. *(Hierdoor wordt 5-mei niet erkend als feestdag in de zin van de definitie in de cao)*

7. Indien een werknemer nieuw in dienst treedt dan kan hij op grond van een verklaring van zijn vorige werkgever zoals bedoeld in *artikel 641 BW* aanspraak maken op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens deze verklaring nog aanspraak op vakantie bij zijn vorige werkgever had. De werknemer dient deze verklaring bij aanvang van het dienstverband aan de werkgever te verstrekken.

8. De werknemer dient in beginsel alle aan hem toekomende vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar waarin deze worden verworven. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten.

9. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie binnen een tijdvak van 23 opeenvolgende kalenderdagen, mits de werknemer over voldoende saldo aan vakantie beschikt.



INTERNAL

De hier bedoelde aaneengesloten vakantie wordt in beginsel toegekend binnen het tijdvak vanaf 1 mei tot 1 oktober. De werkgever kan bepalen dat de werknemer behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor deze aaneengesloten vakantie voor een bepaalde datum moet indienen. De werkgever zal in beginsel vóór 1 februari van elk jaar de werknemer bevestigen wanneer hij zijn (aaneengesloten) vakantie kan opnemen. Indien naar oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang dit vraagt dan zal de aaneengesloten vakantie collectief worden opgenomen of zal door werkgever na overleg met de betrokken individuele werknemer(s) alternatieve tijdstippen worden vastgesteld.

10. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad aan het begin van het betreffende kalenderjaar (vaste) collectieve vakantiedagen vaststellen.

11. *Samenvallen van vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
    a. Indien de werknemer geen arbeid heeft verricht op basis van geoorloofd verzuim als bedoeld in *artikel 29 lid 1 subleden: a); b)-2* en *c)-1*: uitsluitend bij deze omstandigheden van overlijden, begrafenis of crematie, dan zullen voor het verzuim op die dagen in beginsel geen vakantie-uren op zijn tegoed worden verminderd.
    b. Indien een omstandigheid als bedoeld onder sublid a. intreedt tijdens een vastgestelde en ingegane vakantie dan geldt in afwijking van sublid a. dat dan wel vakantie-uren worden afgeschreven, tenzij de werknemer voorafgaand aan de vastgestelde vakantie aan de werkgever heeft medegedeeld dat de betreffende gebeurtenis zich zou kunnen voordoen. Indien en voor zover het daarbij handelt om omstandigheden van overlijden, begrafenis en bevalling zoals bedoeld in *artikel 29 lid 1* waarbij de werknemer niet in staat was vooraf van de gebeurtenis melding te maken, dan zal deze melding per omgaande dan wel zo spoedig als mogelijk door werknemer worden gedaan.

12. Indien de werknemer binnen het betreffende kalenderjaar zijn vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen, dan geldt:
    a. In beginsel dat de bovenwettelijke vakantiedagen zoal bedoeld in lid 3, en of niet opgenomen koopdagen zoals bedoeld in *artikel 31*, worden uitbetaald bij de loonbetaling van de maand januari direct volgend op het betreffende jaar. De geldelijke tegenwaarde van een bovenwettelijke vakantiedag en of niet opgenomen koopdag van 8 uur bedraagt 0,5% van het voor de werknemer geldende bruto jaarinkomen. Deze bruto éénmalige uitkering is geen onderdeel van het salaris, vakantietoeslag, 13e maanduitkering, pensioengrondslag noch enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
    b. In afwijking van het in sublid a. bepaalde, kan de werknemer ervoor kiezen om maximaal 5 vakantiedagen van 8 uur (inclusief eventuele wettelijke dagen) als vakantiedagen mee te nemen naar het nieuwe kalenderjaar. Indien eventueel sprake is van een groter saldo, dan zal het meerdere aan (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.
    c. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven.
    d. Indien een werknemer in verband met bijzondere privé-omstandigheden belang heeft bij het sparen van vakantiedagen ten behoeve van een langere periode van afwezigheid, dan zal werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid met de individuele werknemer afspraken maken over het maximaal aantal dagen die hij kan sparen en over de periode waarop deze dagen ingeroosterd en opgenomen gaan worden.

13. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toestaan in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst, zal bij de eindafrekening worden verrekend.
    Indien de arbeidsovereenkomst eindigt en voor zover van toepassing, dan zal werkgever aan de betrokken werknemer een verklaring uitreiken met vermelding van een eventueel restant aan vakantierechten, zoals bedoeld in *artikel 7:641 BW*.



INTERNAL

**Artikel 31: Koopdagen**

1. De werknemer kan in beginsel een maximaal aantal koopdagen van 8 uur kopen. De werknemer kan uitsluitend van dit recht gebruikmaken, indien hij over minder dan 40 uur aan vrije tijdsrechten beschikt. Het aantal bedraagt op basis van een volledig kalenderjaar in dienst zijn, en op basis van zijn vast dienstrooster:
   a. in volcontinu 5-ploegendienst: maximaal 5 dagen;
   b. dagdienst; maximaal 15 dagen, waarvan 10 dagen te allen tijde mogen worden gekocht en de resterende aanspraak op 5 dagen uitsluitend indien en voor zover het vakantiesaldo lager is dan 40 uur.

2. Indien een werknemer in verband met bijzondere omstandigheden belang heeft bij het sparen van extra vrije dagen ten behoeve van een langere periode van afwezigheid (bijvoorbeeld sabbatical of opleiding) , dan zal werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid met de individuele werknemer afspraken maken over het maximaal aantal koopdagen welke hij kan sparen alsmede het tijdstip waarop deze koopdagen moeten worden ingeroosterd en opgenomen.

3. De geldelijke tegenwaarde voor een koopdag van 8 uur bedraagt 0,5 % van het bruto jaarinkomen. Het kopen van verlofdagen kan door de werknemer worden gefinancierd vanuit het bruto jaarsalaris of vanuit de variabele beloning.

**Artikel 32: Persoonlijk Budget**

*Van toepassing voor werknemers in dienst voor 1 januari 2017.*

1. De werknemer vast werkzaam in een dagdienstrooster verwerft gedurende een volledig kalenderjaar een Persoonlijk Budget ter grootte van 4,5% van het voor hem op 1 januari van dat betreffende jaar geldende bruto jaarinkomen;
   *Noot: De geldelijke tegenwaarde van de vervallen 9 ATV-dagen: 9*0,5% = 4,5%*

2. Indien de werknemer gedurende het kalenderjaar bij de werkgever uit dienst gaat dan wel indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur wijzigt, heeft hij recht op een naar evenredigheid berekende budget. Een eventueel tekort of overschot zal aan het einde van het kalenderjaar of bij het einde van de arbeidsovereenkomst bij de eindafrekening, worden verrekend.

3. De werknemer heeft de keuze het Persoonlijk Budget gedurende het kalenderjaar, geheel of gedeeltelijk te besteden aan een van de volgende voorzieningen (limitatief):
   a. tweemaal per jaar aan te wenden ten behoeve van koopdagen als bedoeld in *artikel 31*;
   b. uit te laten betalen als éénmalige bruto uitkering;
   c. indien de werknemer gedurende het betreffende jaar het budget niet of niet volledig opneemt, dan zal werkgever het restant van het bedrag als éénmalige bruto uitkering uitbetalen bij de loonbetaling van de maand januari direct volgend op het betreffende jaar.

4. Het Persoonlijk Budget maakt geen deel uit van het salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, de pensioengrondslag noch enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

**Artikel 33: (Onbetaalde) Loopbaanonderbreking**

1. Binnen de onderneming van de werkgever bestaat voor de werknemer die minimaal drie aaneengesloten jaren in dienst is de mogelijkheid om zijn loopbaan te onderbreken. De werknemer kan met inachtneming van onderstaande bepalingen (niet-wettelijk) onbetaald verlof opnemen, teneinde gedurende een bepaalde periode niet te werken (voltijdsverlof).

2. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het hier bedoelde verlof, mits tijdens de verlofperiode geen arbeid (betaald of onbetaald) wordt verricht voor derden en of het geen



INTERNAL

activiteiten betreft die de belangen van werkgever kunnen schaden.

3. Over de opname van (niet- wettelijk) onbetaald verlof dienen werkgever en werknemer overeenstemming te bereiken. Opname van (niet-wettelijk) verlof dient schriftelijk te worden aangevraagd bij de werkgever met vermelding van gewenste ingangsdatum en einddatum. De verlofafspraken worden schriftelijk vastgelegd. Een verzoek tot verlof wordt per werknemer beoordeeld en kan worden afgewezen indien het bedrijfsbelang zich hiertegen naar oordeel van de werkgever verzet en of de aanvraag niet correct of te laat is ingediend. Indien de werkgever het verzoek tot onbetaald verlof afwijst, dan zal hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer melden en zo mogelijk in overleg met hem een alternatief zoeken.

4. De duur van het (niet-wettelijk) onbetaald verlof mag in beginsel minimaal 2 en maximaal 6 maanden bedragen, tenzij het verlof direct voorafgaand aan uitdiensttreding c.q. pensioendatum wordt opgenomen, althans dat duidelijk is dat werknemer niet meer terugkeert en na afloop van het verlof de arbeidsovereenkomst eindigt.
   De werkgever en werknemer kunnen afspraken overeenkomen waarbij sprake is van een langere periode.
   De werknemer dient bij zijn voornemen om zijn loopbaan te onderbreken het verzoek daartoe schriftelijk en tijdig bij de werkgever in te dienen:
   a. bij een loopbaanonderbrekingsduur van maximaal 3 maanden minimaal 6 maanden voor de beoogde ingangsdatum;
   b. bij een duur van meer dan 3 maanden minimaal 1 jaar voor de beoogde ingangsdatum.

5. Gedurende het hier bedoelde verlof zal de werkgever het loon niet doorbetalen (daaronder wordt verstaan alle arbeidsvoorwaardelijke aanspraken). De werknemer kan het onbetaalde verlof geheel of gedeeltelijk financieren uit zijn saldo aan opgebouwde vrije tijdsrechten, mits en voor zover het saldo toereikend is. Onder vrijetijdsrechten wordt verstaan:
   a. (bovenwettelijke) vakantierechten als bedoeld in *artikel 30*;
   c. compensatie-uren als bedoeld in *artikel 20*; en of
   d. koopdagen als bedoeld in *artikel 31*.
   Werknemer kan met werkgever afspraken overeenkomen waardoor hij extra vrijetijdsrechten kan sparen. De werknemer bepaalt in dat geval de hoogte van de uitkering gedurende het verlof. Dit bedrag mag niet hoger zijn dan het oorspronkelijk maandinkomen genoten direct voorafgaand aan het verlof.
   Indien het verlof slechts gedeeltelijk wordt gefinancierd, dan wordt voor het gedeelte dat gefinancierd is het loon naar evenredigheid toegepast overeenkomstig het bepaalde in *artikel 2 lid 1*, tenzij bij de betreffende artikelen in deze cao anders is bepaald. De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen (zoals o.m. reiskosten) worden met ingang van de eerste dag van het verlof, eveneens gedurende de verlofperiode stopgezet c.q. naar evenredigheid van de betreffende aanwezigheid verrekend.
   *Noot:*
   *De werknemer wordt erop gewezen dat als in een periode van verlof sprake is van geen of gedeeltelijk loon, dit consequenties heeft voor alle arbeidsvoorwaardelijke grondslagen (zoals o.m. vakantietoeslag, 13e maanduitkering, variabele beloning, pensioen, etc.) en of eventuele Sociale Uitkeringen (zoals o.m. ziektewet, WIA, WW, etc.)*

6. De werkgever stelt de werknemer in staat om de pensioenopbouw gedurende de periode van verlof voort te zetten, gebaseerd op de oorspronkelijke pensioengrondslag direct voorafgaande aan pensioen (met in achtneming van de fiscale voorwaarden). De kosten daarvoor komen volledig voor rekening van de werknemer, met uitzondering van het nabestaanden pensioen en voor zover van toepassing het (excedent) arbeidsongeschiktheidsrisico dat voor rekening komt van de werkgever. Ook als de werknemer ervoor kiest om zijn pensioenopbouw niet voort te zetten betaalt de werkgever deze kosten, zodat deze risico's ook voor werknemer zijn gedekt.

7. Indien de werknemer gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt ontstaat geen recht op doorbetaling van het loon over de tijd waarop verlof wordt genoten. Bij voltijds verlof wordt als eerste ziektedag beschouwd de eerste dag na afloop van de afgesproken periode van onbetaald



INTERNAL

verlof: de dag waarop het werk weer zou worden hervat. Indien de arbeidsongeschiktheid doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste werkdag na de verlofperiode. Door de arbeidsongeschiktheid wordt het onbetaalde verlof dus niet opgeschort en daarom dat de periode van het verlof ongewijzigd blijft.

8. In de onder lid 3 bedoelde afspraken over onbetaald verlof, wordt tevens vastgelegd dat de zorgverzekering gedurende de periode van verlof doorloopt, zij het dat de premielast geheel voor rekening van de werknemer komt. De werkgever zal ervoor zorgen dat de collectieve ongevallenverzekering gedurende het verlof doorloopt.

9. De diensttijd loopt gedurende de verlofperiode gewoon door. Indien een dienstjubileum in de (onbetaalde) verlofperiode valt, dan wordt de uitkering direct na afloop van de verlofperiode uitbetaald. De uitkering is gebaseerd op het oorspronkelijke inkomen.

10. Indien bij aanvang van het hier bedoelde verlof sprake is van een functiewisseling, dan behoudt de werknemer bij afloop van het hier bedoelde verlof aanspraak op ten minste een gelijkwaardige functie. Indien geen sprake is van een functiewisseling behoudt de werknemer in beginsel aanspraak op behoudt van zijn eigen functie, mits hij bij terugkeer aan de functievereisten voldoet.



INTERNAL

# Hoofdstuk VIII: Arbeidsongeschiktheid

## Artikel 34: Algemene bepalingen

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever met inachtneming van Wet en regelgeving verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, eventueel met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie, althans indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden zich daar niet tegen verzetten. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.

2. Indien herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, dan zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen zijn onderneming. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, dan zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een passend functie buiten de onderneming van werkgever en kan hij met inachtneming van Wet en regelgeving de arbeidsovereenkomst beëindigen.

3. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op herstel en interne of externe re-integratie en zal zich daarbij houden aan alle daarover in de onderneming geldende voorschriften, wet en overige regelgeving. Het re-integratieproces is beschreven in het binnen de onderneming van werkgever geldende ziekteverzuimbeleid.

## Artikel 35: Loondoorbetaling en aanvulling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

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

2. Wettelijke loondoorbetaling
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in *artikel 7:629 BW*, 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.

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

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
   Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in *artikel 7: 629 BW* ontvangt de werknemer een aanvulling op de loonbetalingen als bedoeld in lid 4, te weten:
   a. in de periode van week 53 tot en met week 78 een aanvulling tot 90% van het maandinkomen;
   b. in de periode van week 79 tot en met week 104 een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.

5. Arbeidsongeschiktheid en werken
   De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken als bedoeld in *artikel 7:629 BW* op basis van arbeidstherapie deels werkt of (volledig) in een andere dan zijn eigen functie werkzaam is, ontvangt per gewerkt uur:



INTERNAL

a. in zijn eigen functie 100% van het evenredig deel van zijn maandinkomen:
b. in een lager betaalde functie het inkomen overeenkomstig deze functie met minimaal de uitkering berekend per uur, als bedoeld in lid 4 van dit artikel.
c. indien hij slechts deels werkt ontvangt hij over de resterende uren het evenredige deel van de uitkering, zoals dit voortvloeit uit toepassing van lid 4 van dit artikel.

6. Hernieuwd arbeidsongeschiktheid
Indien een werknemer als bedoeld in dit artikel arbeidsgeschikt wordt en vervolgens binnen vier (4) weken hernieuwd (volledig) arbeidsongeschikt wordt, dan herleeft het bepaalde in dit artikel alsof hij arbeidsongeschikt was gebleven.

De periode van 104 weken zoals bedoeld in dit artikel wordt verlengd indien en voor zover sprake is van het bepaalde in *artikel 7: 629 lid 11 BW*.

7. Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd
a. Conform het bepaalde in *artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW* heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.
b. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voor dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.
c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.

8. Maandinkomen:
In afwijking van het bepaalde in *artikel 1 lid q* (definitie maandinkomen) wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan, het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

**Artikel 36: Second opinion herplaatsing**

Indien in het kader van de re-integratie werkgever aan de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk heeft gedaan, terwijl de werknemer dit aanbod weigert en om een second opinion vraagt zoals bedoeld in de Wet Poortwachter, dan wordt de loondoorbetaling c.q aanvulling op de Ziektewet respectievelijk WIA-uitkering zoals bedoeld in dit hoofdstuk, gedurende maximaal 2 maanden voortgezet.
De kosten van deze second opinion komen voor rekening van de aanvrager. Indien de werknemer de aanvrager is en op grond van de second opinion in het gelijk wordt gesteld, dan worden de kosten van de aanvraag achteraf vergoed door de werkgever.

**Artikel 37: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie binnen de onderneming**

1. Uitsluitend de werknemer die als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking in het kader van een re-integratie door werkgever in een lager beloonde functie of in zijn of een gelijkwaardige functie met een (eventueel) aangepaste arbeidstijd wordt geplaatst, ontvangt met ingang van de maand waarin de indeling plaatsvindt het inkomen dat bij deze functie behoort en indien en voor zover van toepassing berekend naar evenredigheid van de benutting van zijn restcapaciteit. De werkgever kan indien de omstandigheden dit naar zijn oordeel rechtvaardigen, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor deze arbeidsgehandicapte werknemer een afwijkend inkomen vaststellen.



INTERNAL

2. Uitsluitend de werknemer zoals bedoeld onder lid 1 die door de re-integratie inkomensverlies heeft en feitelijk werkzaamheden verricht in een nieuwe of aangepaste functie, komt met ingang van het van kracht worden van de WIA (dd. 29 december 2005) in aanmerking voor een tegemoetkoming ter opvang van dit inkomensverlies. Onder inkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
   a. *Oorspronkelijk inkomen:*
   het oorspronkelijke maandinkomen zoals de werknemer dit ontving, direct voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in *artikel 35*. In uitzondering op de vorige zin geldt dat als in het maandinkomen een ploegentoeslag zoals bedoeld in *artikel 18* en of een consignatietoeslag als bedoeld in *artikel 19* is opgenomen, dat deze inkomenselementen uitsluitend dan worden meegerekend indien de werknemer deze toeslagen voor minimaal 2/3 van de verrichte diensten binnen vijf (5) jaren direct voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid heeft genoten.
   Voor de berekening geldt dat dit maandinkomen wordt verhoogd met eventuele algemene verhogingen van de schaalsalarissen;
   b. *Nieuwe inkomen:*
   het nieuwe inkomen dat de werknemer op grond van zijn re-integratie in de (nieuwe) functie verwerft. Als inkomenselementen gelden daarbij:
   1) het (aangepaste) maandsalaris, zoals bedoeld in *artikel 12*;
   2) eventueel vermeerderd met een (aangepaste) ploegentoeslag, zoals bedoeld in *artikel 18*;
   3) eventueel vermeerderd met een (aangepaste) persoonlijke toeslag als bedoeld in *artikel 25*;
   4) eventueel vermeerderd met een uitkering op grond van de arbeidsongeschiktheid, zoals onder meer een uitkering op grond van de WIA/WGA (inclusief de loongerelateerde uitkering voor de duur dat deze geldt), WGA-hiaatverzekering, WIA-excedentverzekering en of andere Sociale Verzekeringsuitkeringen.

3. <u>Vaststelling garantie-inkomen</u>
   Voor de toepassing van dit artikel wordt vervolgens een garantie-inkomen vastgesteld. Dit inkomen wordt éénmaal vastgesteld op het moment dat de periode van 104 weken zoals bedoeld in *artikel 35* eindigt.
   Het garantie-inkomen geldt als percentage van het maandinkomen op het moment dat de periode van 104 weken zoals bedoeld in *artikel 35* begint, onder de voorwaarde dat een blijvende herplaatsing is gerealiseerd. Een en ander als volgt:

   a. M*inder dan 35% arbeidsongeschikt:*
   Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt de hoogte van zijn garantie-inkomen vastgesteld, afhankelijk van het aantal aaneengesloten volledige dienstjaren die hij opgebouwd heeft op het moment dat de periode van 104 weken zoals bedoeld in *artikel 35* eindigt. Dit garantie-inkomen wordt als volgt bepaald, te weten:

| *Dienstjaren* | *Hoogte garantie-inkomen:* |
|---|---|
| 0 tot en met 19 jaren : | 70% |
| 20 tot en met 32 jaren: | 75% |
| 33 of meer jaren : | 80% |

   b. *Minimaal 35% tot 80% arbeidsongeschikt (WIA /WGA):*
   Voor de werknemer die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is en indien hij op grond van de WIA / WGA een uitkering toegekend krijgt, wordt de hoogte van garantie-inkomen als volgt bepaald:
   **1) Benutting minder dan 50% restcapaciteit:**
   De werknemer als bedoeld in dit sublid die minder dan 50% van zijn restcapaciteit benut komt gedurende zijn loongerelateerde periode zoals bedoeld in de WGA in aanmerking voor een garantie-inkomen van 70%. Na afloop van de loongerelateerde periode zoals bedoelt in de WGA, zal werkgever naar redelijkheid en billijkheid de hoogte van het garantie-inkomen vaststellen. Indien de werknemer zich hierbij onredelijk behandeld voelt, dan kan hij zich wenden tot de hardship-commissie, zoals deze binnen de onderneming bestaat.
   **2) Benutting van minimaal 50% doch minder dan 100% restcapaciteit:**
   De werknemer als bedoeld in dit sublid die minimaal 50% doch minder dan 100% van zijn restcapaciteit benut, komt in beginsel in aanmerking voor een garantie-inkomen van 75%;



INTERNAL

**3) Benutting 100% van de restcapaciteit:**
De werknemer als bedoeld in dit sublid die zijn restcapaciteit volledig benut (100%) komt in beginsel in aanmerking voor een garantie-inkomen van 80%.

4. Hoogte tegemoetkoming verlies inkomen
Werkgever zal in de vorm van een "persoonlijke toeslag" gedurende een bepaald tijdvak aan de betreffende werknemer een extra uitkering per maand betaalbaar stellen ter opvang van het in dit artikel bedoelde inkomensverlies. De hoogte van deze toeslag bedraagt het verschil tussen het voor de werknemer vastgestelde garantie-inkomen zoals bedoeld in lid 3 en het nieuwe inkomen zoals bedoeld in lid 2-b.

5. Afbouw garantie-inkomen respectievelijk toeslag
De "persoonlijke toeslag" als bedoeld in lid 4 wordt afgebouwd en voor een bepaald tijdvak toegekend. De duur van deze toeslag is afhankelijk van het aantal aaneengesloten volledige dienstjaren die de betrokken werknemer heeft opgebouwd op het moment dat de periode van 104 zoals bedoeld in *artikel 35* eindigt, te weten:

| *Dienstjaren* | *Maximum afbouwduur in maanden* |
|---|---|
| 0 tot en met 4 jaren: | 0 maanden, daarom geen toekenning |
| 5 tot en met 9 jaren: | 12 maanden |
| 10 tot en met 14 jaren: | 24 maanden |
| 15 tot en met 19 jaren: | 36 maanden |
| 20 tot en met 24 jaren: | 48 maanden |
| 25 tot en met 29 jaren: | 60 maanden |
| 30 tot en met 32 jaren: | 72 maanden |
| 33 of meer jaren: | tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd. |

De afbouw vindt over de betreffende afbouwduur lineair plaats tot dat aan het einde van de voor de werknemer geldende maximum duur. Een en ander dusdanig dat het bedrag dan € 0,00 bedraagt. Daarom dat na afloop van bovenstaand tijdvak geen aanspraak meer op een uitkering bestaat.

De aanvang van de afbouw is:
a. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, op het moment dat de periode van 104 weken zoals bedoeld in *artikel 35* eindigt;
b. Voor de werknemer die minimaal 35% doch minder dan 80% arbeidsongeschikt is, op het moment dat de voor hem geldende loongerelateerde uitkering op grond van de WGA eindigt.

6. Indien gedurende de afbouwduur zoals bedoeld in lid 4 het maandinkomen van de betrokken werknemer stijgt, dan zal deze stijging voor 50% aan te werknemer worden toegekend. Voor het overige geldt dat deze compensatie regeling geldt voor inkomensverlies en daarom dat, indien de werknemer gedurende de afbouwduur promoveert, ploegentoeslag ontvangt of, in geval dat zijn Sociaal Verzekeringsuitkering stijgt, dan de hier bedoelde persoonlijke toeslag evenveel wordt afgebouwd als zijn maandinkomen stijgt.

7. Indien de betrokken werknemer gedurende de afbouwduur overwerk verricht en dit overwerk niet verrekend met compensatie-uren zoals bedoeld in *artikel 20 lid 3*, dan zal per gewerkt overuur 1/174 van zijn dan geldende aanvullende toeslag (per maand berekend) extra worden uitbetaald, waarbij de uurwaarde van sociale verzekeringen zoals WIA/WGA of WAO eveneens door werkgever wordt betaald.

8. De in dit artikel bedoelde aanvullende toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waar de werknemer geen tegenprestatie voor hoeft te leveren.



INTERNAL

**Artikel 38: Arbeidsongeschiktheid en einde arbeidsovereenkomst**

1. Ingeval de arbeidsongeschikte werknemer niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn:
   a. en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of
   b. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in *artikel 7:629 BW*, binnen onderneming van werkgever niet of niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe re-integratie, dan kan werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen.

2. Indien de werkgever na afloop van de eerste periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in *artikel 7:629 BW* de arbeidsovereenkomst beëindigt dan heeft betrokken werknemer recht op een éénmalige bruto uitkering. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald op grond van de leeftijd van de werknemer op de datum van einde van de arbeidsovereenkomst en het maandinkomen zoals hij dit ontving op het moment dat de periode van 104 zoals bedoeld in *artikel 35* eindigde, te weten:

| Leeftijd einde arbeidsovereenkomst | Bruto éénmalige uitkering |
|---|---|
| tot en met 35 jaar: | 3 maal het maandinkomen |
| vanaf 36 tot en met 45 jaar: | 6 maal het maandinkomen |
| vanaf 46 tot en met 49 jaar: | 9 maal het maandinkomen |
| Vanaf 50 jaar en ouder | 12 maal het maandinkomen |

In bovenstaande vergoeding is de eventueel verschuldigde transitievergoeding en/of billijke ver goeding op grond van *artikelen 7:673 e.v. Burgerlijk Wetboek* verrekend, daarom dat geen sprake is van een cumulatieve aanspraak.

**Artikel 39: Regres**

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, dan heeft hij geen recht op de in *artikel 35 tot en met 38* genoemde aanvullingen, uitkeringen en kan sprake zijn van beëindiging van de wettelijke loondoorbetaling.



INTERNAL

# Hoofdstuk IX: Diversen

## Artikel 40: Afwijkende arbeidsvoorwaarden en verrekenen vakbondscontributie

1. *A la carte-stelsel:*
   In het kader van een collectief zogenaamd “à la carte-stelsel”, waarbij aan de werknemer op grond bepalingen in deze cao en of binnen de onderneming van werkgever geldende regelingen de keuze wordt geboden om arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig te ruilen kan worden afgeweken van bepalingen in deze CAO, in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimum rechten.

2. *Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie:*
   Zolang de WKR het uitruilen van brutoloon voor betaald vakbondslidmaatschap fiscaal en wettelijk toestaat zal werkgever dit gedurende de looptijd van de cao aanbieden. Vakbondsleden aangesloten bij een vakbond die betrokken is bij de werkgeversbijdrage regeling, zoals bedoeld in *artikel 4 lid 3*, kunnen eenmaal per jaar op grond van een door de vakbond afgegeven verklaring de door hun betaalde vakbondscontributie declareren. Deze verklaring dient uiterlijk op 1 december van het betreffende kalenderjaar bij werkgever te zijn ingediend. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat deze fiscaal premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

## Artikel 41: Pensioen

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Voor de inhoud van deze regeling wordt verwezen naar het pensioenreglement.

2. De werknemer is een premie voor pensioen verschuldigd zoals vastgelegd in het Bedrijfsreglement.
   Deze werknemerspremie is verschuldigd over het maandinkomen als bedoeld in *artikel 1 –q*, de vakantietoeslag als bedoeld in *artikel 26*, de13e maanduitkering als bedoeld in *artikel 27* en een eventuele uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid en (gedeeltelijke) loondoorbetaling zoals bedoeld in *artikel 35* en of de WIA / WGA-uitkering en of andere uitkeringen op grond van de arbeidsongeschiktheid minus de franchise

3. De pensioenbijdrage wordt ingehouden in dezelfde termijnen als waarin het inkomensbestanddeel waarover deze is berekend wordt uitbetaald.

4. Werkgever is in beginsel bereid mee te werken aan een schriftelijk verzoek van de (nieuw in dienst getreden) werknemer om zijn eerder, bij een andere werkgever opgebouwde pensioenwaarde over te dragen, mits dit conform Wet en regelgeving kan en indien derden hieraan meewerken.

## Artikel 42: Zorgverzekering

Binnen de onderneming van werkgever geldt een collectieve zorgverzekering waaraan de werknemer kan deelnemen.



INTERNAL

**Artikel 43: Overgangsregeling premiespaarregeling**

Werkgever zal aan de werknemers, die op 18 december 2002 deelnemer waren aan de premiespaarregeling tot aan het einde van hun arbeidsovereenkomst c.q. dienstverband, ter vervanging van het oude werkgeversdeel premiespaarregeling een maandelijkse bruto uitkering betaalbaar stellen ter grootte van € 40,00 bruto. Deze uitkering maakt geen onderdeel uit van het (vast) salaris, vakantietoeslag, 13e maand, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

**Artikel 44: Vitaliteitsregeling**

1. Het doel van deze tegemoetkoming is het vergroten van de vitaliteit van de werknemers in algemene zin. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 250,- bruto per jaar. Werknemers moeten minimaal vier maanden in dienst zijn om in aanmerking te komen voor deze vergoeding. Werknemers die na 1 januari indienstreden, hebben recht op een vergoeding naar evenredigheid van het aantal volledige maanden dat zij in een kalenderjaar in dienst zijn.

2. De werknemer heeft keuze uit onderstaande faciliteiten:
   a. Tegemoetkoming sportactiviteiten
   Werknemers kunnen sport-gerelateerde kosten (zoals abonnement, lidmaatschap of sportartikelen) declareren bij de werkgever. Sportkleding is uitgesloten van deze regeling. Eén keer per jaar, tot uiterlijk 30 november kan de werknemer hiervoor één of meerdere aankoopbewij(s)(zen) indienen die voldoen aan de factuureisen van de fiscus.

   b. Tegemoetkoming beter inzicht in persoonlijke ontwikkeling
   Deze tegemoetkoming kan gebruikt worden voor het vergoeden van kosten van een coach, loonbaangesprek, cv check, budgetcoach, etc. Voor het doel en de leverancier is vooraf toestemming noodzakelijk van de werkgever. De leverancier kan de factuur rechtstreeks indienen bij de werkgever.

**Artikel 45: Woonwerk- reiskostenvergoeding**

Reiskosten voor het woon-werktraject worden vergoed op basis van een *vaste* vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per gereden kilometer € 0,23 netto + € 0,0433 bruto (tezamen: € 0,2733). Daarbij geldt dat wordt uitgegaan van een enkele reisafstand van maximaal 40 km.

Als je met het openbaar vervoer reist dan geldt een afwijkende regeling. Je kun dan tot het fiscaal toegestane maximum een netto reiskostenvergoeding ontvangen. Dit is een vergoeding voor de werkelijke kosten voor het openbaar vervoer. Je moet hiervoor het originele vervoerbewijs, waarop het bedrag vermeld staat, bij de salarisadministratie inleveren.

De woon-werk afstand wordt vastgesteld volgens de binnen de onderneming gehanteerde routeplanner. Voorts gelden de fiscale voorwaarden ten aanzien van de vrije ruimte.

De reiskostenvergoeding maakt geen onderdeel uit van het (vast) salaris, vakantietoeslag, 13e maand, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Reiskosten zoals hierboven bedoeld, worden niet vergoed in de volgende gevallen:

- werkgever stelt vervoer ter beschikking;
- op dagen waarop vanuit huis gewerkt wordt;
- wanneer werknemer niet werkt (in verband met ziekte of vrijstellen van werk).

De verrekening vindt achteraf plaats.



INTERNAL

**Artikel 46: Duur en (tussentijdse) wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2025 en eindigt op 31 maart 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Deze CAO vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2024 tot en met 31 december 2024, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk indien naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.

Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het tweede lid aanwezig acht en op grond daarvan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, dan zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 4 weken nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van twee maanden per aangetekend schrijven op te zeggen.

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam,
*namens:*

*als partij aan werkgeverszijde*

**LANXESS Chemical B.V.**
gevestigd te Rotterdam

*als partij aan werknemerszijde*

**Federatie Nederlandse Vakbeweging**
gevestigd te Utrecht



INTERNAL

## Bijlage I: Functiegroepen

*Als gedurende de looptijd van de cao op basis van de ORBA-systematiek functies herschreven worden en op grond van de waardering anders worden ingedeeld, treedt de nieuwe indeling in de plaats van onderstaande functie-indeling.*

| *Functiegroep* | *Orba-punten* | *Functie-nummer* | *Functietitel* |
|---|---|---|---|
| **D** | <84,5 | 10,17 | Emballage Operator |
| | | 20,17 | Warehouse Employee |
| **E** | 85-99,5 | 10,18 | Shipping Operator |
| | | 10.23.A | Aanlerend Operator |
| **F** | 100-114,5 | 10,22 | Field Operator |
| | | 20,19 | Aankomend Technician E&I |
| **G** | 115-134,5 | 10,19 | Teamlead Shipping |
| | | 10,21 | Panel Operator |
| | | 20,07 | Junior Technician E&I |
| | | 20,16 | Teamlead Warehouse |
| **H** | 135-154,5 | 10,20 | Allround Operator |
| | | 20,08 | Technician E&I |
| | | 20,11 | Technician Mechanical |
| | | 30,04 | E&I Designer |
| | | 40,04 | Analist |
| **I** | 155-174,5 | 10,16 | Production Scheduler |
| | | 10,24 | Assistant Shift Supervisor |
| | | 10,25 | Support Operator |
| | | 20,09 | Senior Technician E&I |
| | | 20,12 | Senior Technician Mechanical |
| | | 30,05 | Document & Autocad Controller |
| | | 40,03 | Senior Analist |
| | | 80,06 | Management Assistant |
| **J** | 175-189,5 | 10.40 | Operations Maintenance Coordinator |
| | | 20,13 | Werkvoorbereider Mechanical |
| | | 20,14 | Werkvoorbereider E&I |
| | | 30,02 | Junior Process Control Engineer |
| | | 80.02.A | Recruiter |
| | | 80,05 | Payroll Specialist |



INTERNAL

| | | | |
|---|---|---|---|
| **K** | 190-214,5 | 10,03 | Stop Coördinator |
| | | 10,12 | Shift Supervisor |
| | | 10,15 | Operations Engineer |
| | | 20,10 | Teamlead E&I |
| | | 20,26 | Inspector IKT2 |
| | | 20,18 | Teamlead WTB |
| | | 20.20 | Teamlead Scheduling & Work Preparation |
| | | 40,02 | Supervisor Laboratory |
| | | 40,05 | Health & Safety officer |
| | | 40,06 | Opleidingscoördinator |
| | | 60,02 | Product Analyst |
| | | 70,02 | European Logistics Supervisor |
| **L** | 215-239,5 | 10,14 | Senior Operations Engineer |
| | | 10,27 | Superintendent Operations Support |
| | | 20,21 | Maintenance Engineer Electrical |
| | | 20,22 | Maintenance Engineer Static |
| | | 20,23 | Maintenance Engineer E&I |
| | | 20,24 | Maintenance Engineer Rotating |
| | | 20,25 | Inspector IKT3 |
| | | 20,27 | Project Manager Maintenance |
| | | 20,28 | Turnaround Coordinator |
| | | 30,02 | Process Control Engineer |
| | | 40,08 | Process Safety Engineer |
| | | 40,09 | HSE Officer |
| | | 70,05 | Strategic Buyer |
| | | 80,05 | ICT Coördinator |



INTERNAL

# Bijlage II: Salarisschalen

***A. Maandsalarissen vanaf 1 januari 2025*** *(inclusief 3,4%)*

| Functiegroep | D | E | F | G | H | I | J | K | L |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Minimum | € 2.974 | € 3.079 | € 3.215 | € 3.422 | € 3.721 | € 4.088 | € 4.522 | € 5.024 | € 5.670 |
| Midpoint | € 3.341 | € 3.502 | € 3.698 | € 3.979 | € 4.371 | € 4.840 | € 5.385 | € 6.011 | € 6.813 |
| Maximum | € 3.708 | € 3.924 | € 4.180 | € 4.535 | € 5.020 | € 5.590 | € 6.248 | € 6.998 | € 7.954 |

***B. Maandsalarissen vanaf 1 januari 2026*** *(inclusief 0,6%)*

| Functiegroep | D | E | F | G | H | I | J | K | L |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Minimum | € 2.992 | € 3.098 | € 3.234 | € 3.442 | € 3.744 | € 4.113 | € 4.549 | € 5.054 | € 5.704 |
| Midpoint | € 3.361 | € 3.523 | € 3.720 | € 4.003 | € 4.397 | € 4.869 | € 5.417 | € 6.047 | € 6.854 |
| Maximum | € 3.730 | € 3.948 | € 4.206 | € 4.562 | € 5.050 | € 5.623 | € 6.286 | € 7.040 | € 8.001 |

***C. Participatiewet:***
Voor de persoon als bedoeld in de Participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging, zie artikel 1 lid d.



INTERNAL

# Bijlage III: Afwijkende bepalingen voor oudere werknemers

**I. Overwerk:**

Voor de werknemer van 57 jaar en ouder geldt in afwijking van *artikel 7 lid 6*, dat hij niet verplicht kan worden tot het verrichten van overwerk zoals bedoeld in *artikel 20*.

*Noot:*
*Dit impliceert dat een cao-werknemer van 57 jaar en ouder ook niet verplicht kan worden tot consignatie, als dit leidt tot overwerk.*

**II. Persoonlijke Toeslag inkomensverlies**

Voor de werknemer die op het tijdstip van herplaatsing, zoals bedoeld in *artikel 25*, de leeftijd heeft dat hij binnen zeven (7) jaren zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en hij in afwijking van *artikel 25 lid 2 sublid b)* onmiddellijk voorafgaande aan die verplaatsing ten minste vijf jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, dan geldt in afwijking van *artikel 25 lid 4* dat zijn Persoonlijke Toeslag:
- nog gedurende de lopende en de daarop volgende zes maanden 100%;
- zes maanden 80%;
- zes maanden 60%;
- zes maanden 40%;
- zes maanden 20%, wordt uitgekeerd.

Tenzij hierboven anders is bepaald, blijven voor het overige de bepalingen in *artikel 25* voor hem onverminderd van kracht.

**III. Regeling "Afbouw richting pensioen"**

*De werknemer in dienst op 31 december 2015 en geboren voor 1 januari 1959 is uitgesloten van deze regeling, omdat voor hem een (individuele) overgangsregeling geldt. Daarom dat hij aan onderstaande geen rechten kan ontleden. Tevens is uitgesloten de werknemer die zijn AOW-leeftijd heeft bereikt.*

1) De werknemer kan op zijn verzoek tegen betaling binnen het tijdvak 5 jaren direct voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, extra vrije dagen van 8 uur per dag opnemen onder voorwaarden zoals bepaald in dit *artikel III.*

2) Het aantal dagen, zoals bedoeld onder lid 1 bedraagt maximaal:
a. voor de werknemer vast werkzaam in dagdienst maximaal 205 dagen, zijnde in beginsel 41 dagen van 8 uur per jaar;
b. voor de werknemer vast werkzaam in volcontinu 5-ploegendienst maximaal 195 dagen, zijnde in beginsel 39 dagen van 8 uur per jaar.
c. voor de deeltijd werknemer geldt conform het bepaalde in *artikel 2*, het bepaalde in dit lid naar evenredigheid van zijn individueel bedongen arbeidsduur.

3) Indien en voor zover de werknemer van deze regeling gebruik maakt, ontvangt hij in de plaats van zijn normale betaling per opgenomen dag (van 8 uur) 60% van het over die dag berekend inkomen (afgeleid van het voor hem geldend maandinkomen). Daarom dat hij in ruil per opgenomen dag 40% inkomen over deze dag inlevert.
Met inachtneming van *artikel 2* kan de deeltijdwerknemer volledige dagen van 8 uur opnemen, tegen verrekening (40%) van het voor hem geldende voltijd inkomen.
Gebruikmaken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de vakantietoeslag, 13$^{e}$ maand noch de pensioenopbouw.

4) Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de in lid 2 bedoelde dagen, dan geldt o.m. als voorwaarde dat deze dagen in overleg met werkgever jaarlijks uiterlijk in de maand januari



INTERNAL

van het betreffende jaar schriftelijk worden vastgesteld en ingeroosterd. Een afschrift van deze afspraken wordt in het personeelsdossier opgenomen. Indien en voor zover de werknemer ingeroosterde dagen niet opneemt, dan vervallen deze zonder dat de werkgever gehouden is hiervoor enige compensatie te verlenen (kunnen niet worden verkocht noch gespaard).

5) Uitsluitend indien een werknemer gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om zijn pensioen vervroegd in te laten gaan, dat wil zeggen voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd en daardoor zijn arbeidsovereenkomst eindigt voor dat hij zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan kan hij in afwijking van lid 1 in beginsel de betreffende dagen zoals bedoeld in lid 2 opnemen binnen het tijdvak 5 jaren direct voorafgaand aan de overeengekomen datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De overige voorwaarden in dit artikel blijven onverminderd van kracht en daarenboven geldt in dit geval als aanvullende voorwaarde, dat tussen werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst is gesloten, waarin o.m. is bepaald de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en hoe binnen het hier bedoelde tijdvak gebruik wordt gemaakt van de zgn. regeling “Afbouw richting pensioen”.
*noot:*
*Bij het sluiten van deze vaststellingsovereenkomst wordt de werknemer geadviseerd zich te laten adviseren over de juridische consequenties van deze vaststellingsovereenkomst.*



INTERNAL

# Bijlage IV: Tussen partijen overeengekomen afspraken voor de duur van de cao.

**Stagiaires**
Werkgever zal zijn beleid betreffende stagiaires continueren, met de intentie jaarlijks aan circa 7 leerlingen een stageplaats en adequate begeleiding aan te bieden.

**Participatiewet**
Werkgever blijft zich inspannen om aan 2 Wajong jongeren en of andere doelgroepen bedoeld in de Participatiewet, daar waar mogelijk een werk(ervarings)plaats aan te bieden. Voor zover werkgever aan de hier bedoelde mensen een arbeidsovereenkomst aanbiedt en dit dan uitkomst biedt, kan werkgever een loonschaal hanteren conform advies van de Stichting van de Arbeid: dat wil zeggen een loonschaal tussen 100% tot 120% Wet Minimumloon. Een en ander dusdanig dat de werknemer op grond van zijn mogelijkheden binnen een redelijk aantal jaren (3 á 4) naar het maximum van de schaal kan groeien.

**WGA-gedifferentieerde premie**
Werkgever zal voor de looptijd van de cao de premielast van de zgn. WGA-gedifferentieerde premie 100% voor zijn rekening nemen.

**Periodiek overleg**
Partijen zijn overeengekomen om het periodiek overleg opnieuw in te voeren. Werkgever zal de vakbond periodiek uitnodigen om de stand van zaken en het sociaal beleid te bespreken.

**Oprekken van regeling 'afbouw richting pensioen'**
Als de overheid eerder dan vijf jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd de definitieve AOW gerechtigde leeftijd vaststelt, zullen partijen nader overleggen over 'Regeling afbouw richting pensioen' (bijlage III deel III van de cao). Dit in verband met de voorwaarden van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.



INTERNAL