

CAO ARLANXEO Netherlands B.V.

1 juli 2024 tot en met 31 december 2025
RVU regeling tot en met 31 december 2025



De ondergetekenden:

ARLANXEO Netherlands B.V.

hierna aangeduid met: ARLANXEO of werkgever
partij aan de ene kant

en

FNV (gevestigd te Utrecht)

Synergo-vhp (gevestigd te Eindhoven)

hierna te noemen: vakorganisaties
partij aan de andere kant

verklaren met ingang van 1 juli 2024 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te zijn aangegaan.



INHOUDSOPGAVE

1	Mijn arbeidsovereenkomst	5
1.1	Doelgroep	5
1.2	Looptijd	5
1.3	Arbeidsovereenkomst	5
1.4	Einde dienstverband	5
1.5		6
1.6	Vacatures	6
1.7	Uitvinding en octrooi	6
1.8	Nevenwerkzaamheden	6
1.9	Concurrentiebeding	6
1.10	Afwijken in individuele gevallen	6
2	Mijn arbeidsrelatie	7
2.1	Cao en HR-beleid	7
2.2	Dialogoog en klachtrecht	7
2.3	Verwijtbaar gedrag	7
3	Mijn Tijd en flexibiliteit	8
3.1	Mijn Tijd: Arbeidsduur	8
3.1.1	Gemiddelde arbeidsduur	8
3.1.2	Dienstrooster	8
3.1.3	Deeltijd	8
3.1.4	Brugdag	8
3.1.5	Overwerk	9
3.2	Mijn Tijd: flexibiliteit	9
3.2.1	Benefitshop	9
3.3	Mijn Tijd: vrije tijd	9
3.3.1	Wettelijke vakantie en vaste extra vrije tijd	10
3.4	Mijn Tijd: rekening-courant, gereserveerd verlof en buitengewoon verlof	11
3.4.1	Rekening-courant vrije tijd	11
3.4.2	Buitengewoon verlof	12
4	Mijn Beloning	14
4.1	Beloningssystematiek	14
4.2	Functiewaardering	14
4.3	Vaste beloning	14
4.3.1	Collectieve structurele aanpassing van de beloning	14
4.3.2	Salarisschaal	14
4.3.3	Wijziging van het salaris	14
4.3.4	Jaaruitkering: aanspraak	16
4.3.5	Jaaruitkering: betaling	16
4.4	Variabele beloning	17
4.4.1	Annual Performance Payment (APP)	17
4.4.2	WoW award	17
4.5	Toeslagen	18
4.5.1	Beloning voor werken in ploegendienst	18
4.5.2	Beloning voor werken op een feestdag	18
4.5.3	Beloning voor waarneming	19
4.5.4	Beloning voor wachtdienst	19
4.5.5	Beloning voor werken op bijzondere uren	20
4.5.6	Beloning voor overwerk	20
4.5.7	Beloning voor overwerk bij deeltijd	20
4.5.8	Beloning voor extra diensten	21
4.5.9	Beloning bij oproep	21
4.5.10	Aanwezigheidsbonus	21
4.5.11	Tijdelijke verplaatsing	21

4.5.12	Blijvende verplaatsing	21
5	Mijn Gezondheid	22
5.1	Arbeids(on)geschiktheid	22
5.2	Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar	22
5.3	Loondoorbetaling bij werkhervatting	23
5.3.1	Werkhervatting eigen functie	23
5.3.2	Tijdelijk andere functie	23
5.4	Inkomensgarantie na het tweede ziektejaar	23
5.4.1	Arbeidsongeschikt van 15% tot 35%	23
5.4.2	Arbeidsongeschikt van 35% tot 80%	24
5.5	Regres	24
5.6	Aftrek uitkering	24
6	Mijn pensioen	25
6.1	Pensioen	25
6.2	Tijdelijke Ouderen Regeling	25
6.3	Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)/Tijdelijke regeling Bedrijfs AOW:	27
7	Mijn vakorganisatie	28
7.1	Overleg	28
7.2	Fusie en reorganisatie	28
7.3	Extern organisatiebureau	28
7.4	Vredesplicht	29
Bijlage I	Salarisschalen	30
Bijlage II	Jaaruitkering	31
II	A. Gecumuleerde aanspraak op uitkering	31
II	B. Uitkering/betaling	31
Bijlage III	Bijbetalingsregeling	32
1.	Algemeen	32
2.	Blijvende toeslag	32
3.	Aflopende toeslag	33
Bijlage IV	AANVULLINGSUITKERING ARBEIDSONGESCHIKTHEID	35
1	Arbeidsongeschikt van 15% tot 35%	35
2	Arbeidsongeschikt van 35% tot 80%	35
3	Overgangsregeling	35
Bijlage V	ROOSTERS EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN	36
1.	Vaste roosters	36
2.	Overwerk	39
3.	Overige situaties	43
4.	Bijzondere situaties zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten	43
5.	Wachtdienst	43
Bijlage VI	REGLEMENT BENEFITSHOP	45
Bijlage VII	Definities bij cao	51
Bijlage VIII	Protocolafspraken	54

1 Mijn arbeidsovereenkomst

1.1

Doelgroep

Deze cao is van toepassing op de medewerker in dienst bij ARLANXEO Netherlands B.V. (verder te noemen: ARLANXEO) van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen C32 tot en met C41 en op de medewerkers op wie de cao expliciet individueel of collectief van toepassing is verklaard. Deze cao is niet van toepassing op leerling-werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst.

De cao is voor iedereen beschikbaar op intranet. Als je behoefte hebt aan een print-versie, dan wordt deze ter beschikking gesteld.

1.2

Looptijd

Deze cao loopt van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025 en eindigt zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist.

1.3

Arbeidsovereenkomst

ARLANXEO stelt medewerkers aan in een dienstverband:

- a. voor onbepaalde tijd; of
- b. voor bepaalde tijd.

In principe wordt een dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij anders overeengekomen.

In de individuele arbeidsovereenkomst staat welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt informatie hierover, dan is het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd.

Indien ARLANXEO met jou een dienstverband aangaat voor bepaalde tijd, dan mag die periode niet langer zijn dan twee jaar, daarbij meegerekend aansluitende dienstverbanden voor bepaalde tijd. Als het dienstverband voor bepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet, dan gaat dat over naar onbepaalde tijd.

In voorkomende gevallen – met name projecten – kan een dienstverband voor de bepaalde tijd van maximaal 5 jaar afgesproken worden. Als regel zal zo'n overeenkomst de duur van één project beslaan.

ARLANXEO hanteert voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een opzegtermijn voor werkgever en werknemer van :

Één maand indien je bent ingedeeld in een van de salarisschalen P31 of C32 t/m C35.

Drie maanden voor alle andere medewerkers.

Opzeggen kan tegen elke kalenderdag.

Voor een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd geldt de in die overeenkomst genoemde opzegtermijn.

1.4

Einde dienstverband

Je dienstverband eindigt van rechtswege op de dag voordat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zoals bedoeld in het pensioenreglement van ARLANXEO Netherlands B.V.

1 Mijn arbeidsovereenkomst

1.5 Vervallen met ingang van 1 juli 2018.

1.6 Wanneer er een vacature ontstaat, dan gelden de volgende richtlijnen:

Vacatures

- de keuze valt op de meest geschikte persoon;
- Bij gelijke geschiktheid heeft een interne kandidaat de voorkeur boven een externe kandidaat

1.7

Uitvinding en octrooi

Je bent verplicht elke uitvinding op het gebied van de werkzaamheden bij ARLANXEO die je tijdens je dienstverband doet, meteen aan ARLANXEO mee te delen. Deze uitvindingen en de rechten die daar uit voortvloeien zijn en blijven eigendom van ARLANXEO.

1.8

Nevenwerkzaamheden

Het is toegestaan bij derden nevenwerkzaamheden te verrichten, al dan niet tegen een vergoeding. Nevenwerkzaamheden zijn mogelijk indien deze vooraf aan ARLANXEO zijn gemeld en ARLANXEO hiermee akkoord gegaan is. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd. Afwijzing kan alleen tegen zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Voorts is het toegestaan om activiteiten te verrichten ten behoeve van vakorganisaties of verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard waar geen vergoeding tegenover staat.

1.9

Concurrentiebeding

ARLANXEO kan bij je indiensttreding of handhaving in een functie de voorwaarde stellen dat je een concurrentiebeding ondertekent.

1.10

Afwijken in individuele gevallen

Het kan zijn dat je behoort tot de categorie van medewerkers met een solitaire functie. In dat geval kan ARLANXEO met jou overeenkomen welke bepalingen van deze cao aangepast worden of niet van toepassing zijn.

2 Mijn arbeidsrelatie

2.1

Cao en HR-beleid

Een aantal cao-afspraken is verder uitgewerkt in het HR-beleid, terug te vinden op intranet, en de daarbij behorende uitvoeringsbepalingen. De cao en dit HR-beleid geven samen het kader aan waarbinnen jij en je leidinggevende zelf invulling geven aan de arbeidsrelatie en werkafspraken.

2.2

Dialogoog en klachtrecht

In geval van meningsverschillen of onenigheid tussen medewerkers onderling en/of tussen medewerkers en leidinggevendenden probeer je altijd eerst in een gesprek tot een oplossing te komen.

Leidt dat gesprek niet tot een oplossing, dan kun je je op vrijwillige basis laten bijstaan door en/of vragen om bemiddeling van iemand binnen de organisatie. Komen jullie er samen dan nog niet uit, dan is het mogelijk om hierover een formele klacht in te dienen.

Verdere informatie over dit onderwerp vind je in de “beroepsprocedure ARLANXEO” op intranet.

2.3

Verwijtbaar gedrag

Als er sprake is van (een vermoeden van) ongewenst gedrag van medewerkers, dan kan ARLANXEO de volgende maatregelen nemen:

- Schorsing voor onderzoek en beraad
- Opleggen van sancties en/of disciplinaire maatregelen

Meer informatie over dit onderwerp vind je in de nota “Sanctiebeleid” van ARLANXEO, te vinden op intranet.

3 Mijn Tijd en flexibiliteit

3.1 Mijn Tijd: Arbeidsduur

3.1.1

Gemiddelde arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur voor dagdienst en 2- en 3-ploegendienst is gemiddeld 40 uur per kalenderweek en gemiddeld 8 uur per kalenderdag.
2. De normale arbeidsduur voor medewerkers, blijvend geplaatst in continu dienst, is gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek.
3. Als regel wordt er niet gewerkt op zaterdagen, zon- en feestdagen, tenzij je in een ploegendienst bent geplaatst of wanneer het in verband met de organisatie en de productie van de onderneming niet anders kan.
4. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar.

3.1.2

Dienstrooster

De algemeen geldende roosters en de normen met betrekking tot de arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage V.

3.1.3

Deeltijd

1. Als je in de arbeidsovereenkomst hebt afgesproken dat je werkt volgens een regelmatig patroon, maar minder dan de normale arbeidsduur, dan ben je een deeltijdmedewerker.
2. De werkgever zal een verzoek van de medewerker tot deeltijdarbeid in principe honoreren, tenzij dat op grond van het bedrijfsbelang niet kan.
3. De werkgever zal zijn besluit over een verzoek tot wijziging van arbeidstijd (deeltijd) schriftelijk meedelen, met opgaaf van redenen. Bij afwijzing zal dit (geanonimiseerd) worden gemeld aan de (secretaris van de) ondernemingsraad (hierna te noemen OR).

3.1.4

Brugdag

1. Alleen wanneer je niet in continudienst geplaatst bent, heb je recht op één brugdag per jaar.
2. Werk je een hele of gedeeltelijke dienst die volgens je dienstrooster op een brugdag begint, dan krijg je op een andere dag compenserend vrij tot maximaal het aantal op de brugdag gewerkte uren.
3. Als 24 december op een zaterdag of op een zondag valt, dan geldt de vrijdag na Hemelvaartsdag als een brugdag. Als 24 december op één van de dagen van maandag tot en met vrijdag valt, wordt 24 december beschouwd als een brugdag.
De vrijdag na Hemelvaartsdag geldt dan als collectief contractueel vrijaf.

3 Mijn Tijd en flexibiliteit

3.1.5

Overwerk

1. Onder overwerk verstaan we het werk dat in opdracht van ARLANXEO wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag. Dat geldt ook voor deeltijdmedewerkers.
2. ARLANXEO zal het overwerken door een actief beleid zoveel mogelijk beperken tot gevallen waarin het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk is.
3. Voor bepaalde groepen van medewerkers zal ARLANXEO zo nodig nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.
4. Er is geen sprake van overwerk wanneer de begin- en eindtijd van je dienst verandert, zonder dat de lengte van de dienst verandert.
5. Ben je jonger dan 21 jaar, dan kun je niet tot overwerk worden verplicht op zon- en feestdagen, tenzij dit noodzakelijk is in verband met je functie in continudienst. Ben je 55 jaar of ouder, dan is de regel dat je niet tot het verrichten van overwerk kunt worden verplicht.

3.2 Mijn Tijd: flexibiliteit

3.2.1

Benefitshop

1. De Benefitshop biedt keuzemogelijkheden binnen het arbeidsvoorwaardenpakket waarmee de medewerker zelf invloed kan uitoefenen op het evenwicht tussen belasting en ontspanning, op korte en langere termijn.
2. De Benefitshop wordt gevuld met een budget, gebaseerd op de rechten van de regelingen voor bovenwettelijk verlof, variabele EVT en/of aanwezigheidsbonus. In het reglement Benefitshop is vastgelegd hoe dit budget wordt toegekend en kan worden aangewend.
3. De Benefitshop biedt de keuze om het beschikbare budget:
 - te laten uitbetalen
 - om te zetten in extra verlof voor het lopende jaar
 - om te zetten in extra verlof t.b.v. specifieke doelen op langere termijn
4. Voor het reglement van de Benefitshop: zie bijlage VI

3.3 Mijn Tijd: vrije tijd

3.3.1

Wettelijke vakantie en vaste extra vrije tijd

1. Bij een normale arbeidsduur per kalenderweek heb je wettelijk recht op 20 vakantiedagen per kalenderjaar. Deze dagen verjaren na 5 jaar.
2. Ben je blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, dan heb je per kalenderjaar recht op 10 diensten (vaste) extra vrije tijd. Deze 10 diensten extra vrije tijd worden vooraf per 1 januari in één keer voor het komende kalenderjaar toegekend.
3. Werk je volgens een andere gemiddelde arbeidsduur en/of werk je maar een deel van het kalenderjaar, door indiensttreding of uitdiensttreding, inclusief het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan heb je recht op vakantie en (vaste) extra vrije tijd naar evenredigheid.
4. Vervallen met ingang van 1 juli 2018.
5. Vervallen met ingang van 1 juli 2025.
6. Vervallen met ingang van 1 juli 2025.
7. Wanneer je geen loon ontvangt, wordt de opbouw van je jaarlijkse vakantierecht en vaste extra vrije tijd naar evenredigheid verminderd.
8. Wettelijke vakantiedagen en (vaste) extra vrije tijd worden opgenomen in tijd (dagen of hele uren), tenzij dit bij uitzondering vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is. In dat geval is jaaroverschrijdende opname van wettelijke vakantiedagen mogelijk. Resterende (vaste) extra vrije tijd wordt aan het eind van het jaar overgeschreven naar het gereserveerd verlof.
9. Je kunt er ook voor kiezen om gedurende het jaar 5 dagen vaste extra vrije tijd te laten uitbetalen, maar daartoe is (voorafgaande) toestemming vereist van je leidinggevende.
10. Als de vakantie niet collectief is vastgesteld, leg jij – samen met ARLANXEO – vóór 1 maart van ieder jaar het jaarverlof (wettelijk verlof, vaste EVT + ingekocht verlof) voor 80% vast, waarbij rekening wordt gehouden met jouw wensen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen dat verhinderen.
11. Je wordt, wanneer de bedrijfsomstandigheden dat niet verhinderen, in de gelegenheid gesteld je vakantie en vaste extra vrije tijd zo op te nemen dat je gedurende een kalenderjaar minimaal 25 dagen verlof hebt, waarvan eenmaal drie opeenvolgende kalenderweken. Het opnemen van je vakantie kan in combinatie met je eventuele -vaste- extra vrije tijd.
12. ARLANXEO kan na overleg met jou de vastgestelde vakantie en -vaste- extra vrije tijd wijzigen als er gewichtige redenen aanwezig zijn. Mocht je hierdoor schade lijden, dan is ARLANXEO verplicht je een schadevergoeding te betalen.

We vragen je dan de aard en de omvang van die schade onderbouwd aan te tonen.

13. ARLANXEO is niet tot schadevergoeding verplicht wanneer je de schadeclaim later indient dan zes maanden na het tijdstip waarop de wijziging van de vakantie aan jou werd meegedeeld.

14. Wanneer je kunt aantonen dat je tijdens het opnemen van je vakantie en -vaste- extra vrije tijd ziek bent geworden of dat je aanspraak had op buitengewoon verlof, dan gelden die dagen niet als vakantie.

15. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten vakantie en -vaste- extra vrije tijd of nog niet opgenomen dagen worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.

16. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag vakantie gelijk aan 4,8% van je maandinkomen.

3.4 Mijn Tijd: rekening-courant, gereserveerd verlof en buitengewoon verlof

3.4.1

Rekening-courant vrije tijd

1. De rekening courant vervalt per 1 januari 2025. Het saldo rekening courant wordt toegevoegd aan het saldo gereserveerd verlof.
2. Medewerkers kunnen verlof voor later sparen via gereserveerd verlof.
3. Bedraagt het saldo aan wettelijk verlof, vaste extra vrije tijd, ingekocht verlof en gereserveerd verlof meer dan 250 dagen (2000 uur) op fulltime basis, dan wordt het meerdere aan het einde van ieder kalenderjaar uitbetaald.
4. Uren gereserveerd verlof verjaren niet.
5. Voor verdere regels t.a.v. gereserveerd verlof verwijzen we naar bijlage VI: Reglement Benefitshop.

3.4.2

Buitengewoon verlof

Je hebt recht op buitengewoon verlof in de volgende gevallen:	
Bij je eigen huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap	5 dagen
Bij het huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van je (stief- of pleeg)kind, broer, zus, zwager of schoonzus	1 dag
Bij je eigen 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap	1 dag
Bij het 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van je (schoon)ouders en grootouders	1 dag
Bij bevalling van je partner of bij adoptie	Geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, betaald- en onbetaald ouderschapsverlof alsmede adoptieverlof conform Wet WAZO
Bij je 25- jarig dienstjubileum	2 dagen
Bij je 40-jarig dienstjubileum	5 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van je partner of inwonend (stief- of pleeg)kind of inwonende partner van je (stief-, of pleeg)kind	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van je (stief- of pleeg)ouders, de ouders van je partner of je uitwonende (stief- of pleeg)kind of de uitwonende partner van je (stief- of pleeg)kind	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van je inwonende broer, (schoon)zus, zwager, (aangetrouwde) grootouder of (aangetrouwd) kleinkind	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van je uitwonende broer, (schoon)zus, zwager, (aangetrouwde) grootouder of (aangetrouwd) kleinkind	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
Bij het overlijden en begraven/cremeren van je	Van de dag van overlijden tot en met de

inwonende oom, tante, neef of nicht	dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
Voor het uitoefenen van je wettelijk stemrecht	De benodigde tijd
Voor het afleggen van door de OR aangewezen examens in verband met studies van belang voor ARLANXEO	Het aantal dagen wordt door ARLANXEO bepaald
Bij verhuizing in het belang van ARLANXEO	Maximaal 2 dagen
Wanneer je een koninklijke onderscheiding krijgt uitgereikt	1 dag
Bij het getuigen voor de rechtbank	De benodigde tijd
Bij deelname aan vakbondsactiviteiten	De benodigde tijd
Op grond van andere zeer bijzondere omstandigheden	Een door ARLANXEO te bepalen korte tijd

In afwijking van het bovenstaande heeft degene die in deeltijd werkt recht op een evenredig deel buitengewoon verlof in het geval van:

- het eigen huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap,
- bij de bevalling van zijn echtgenote en
- bij het 25-/40-jarig dienstjubileum.

4 Mijn Beloning

4.1

Beloningssystematiek

Naast een vaste salarissystematiek is er een regeling voor variabele beloning. Met variabele beloning kun je gerichter en meer onderscheidend beloond worden voor jouw resultaten en die van ARLANXEO. Jaarlijks worden je persoonlijke ontwikkeling en de behaalde prestaties beoordeeld en wordt je een beoordelingsscore toegekend. Deze score is het uitgangspunt voor je individuele salarisverhoging en een factor bij je variabele beloning.

4.2

Functiewaardering

Jouw functieniveau is gebaseerd op de ORBA-systematiek van functiewaardering.

Voor de functies ingedeeld in salarisschaal C32 tot en met C41 gelden de cao-afspraken met betrekking tot beloning. Ben je niet in een van die schalen ingedeeld, dan stelt ARLANXEO jouw beloning individueel vast.

4.3 Vaste beloning

4.3.1

Collectieve structurele aanpassing van de beloning

De persoonlijke salarissen en de salarisschalen worden met ingang van 1 juli 2024 verhoogd met 3,5 % en met ingang van 1 januari 2025 met 2% bruto per maand. Deze verhoging is alleen van toepassing op medewerkers die op resp. 1 juli 2024 en 1 januari 2025 in dienst zijn.

Was je salaris op 1 januari 2014 hoger dan je perspectiefsalaris en/of wordt je salaris bevroren ten gevolge van demotie, dan kom je niet in aanmerking voor algemene verhogingen totdat je salaris gelijk is aan het schaalmaximum.

4.3.2

Salarisschaal

Je wordt beloond binnen de bandbreedte van je salarisschaal. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de functie die je gewoonlijk verricht. Daarnaast spelen ook opleidingsniveau, ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies een rol bij de indeling in de salarisschaal.

4.3.3

Wijziging van het salaris

1. Afhankelijk van de beoordeling van je functioneren en wanneer je het maximumsalaris van je schaal nog niet hebt bereikt, kan het salaris per 1 januari van elk jaar worden aangepast volgens hierna vermelde performancetabel.

Beoordeling Relatieve salarispositie	Beoordeling				
	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Conform de norm	Zeer goed	Excellent
minimum – schaalmidden	0%	2%	3%	4%	5%
schaalmidden – maximum salaris	0% of -/-	1%	2%	3%	4%

De procentuele verhogingen worden berekend over het maximumsalaris.

- Is je salaris lager dan het maximumsalaris, dan is voorgaande tabel van toepassing.
Is je salaris gelijk aan of hoger dan het maximumsalaris, dan kan op basis van de beoordeling een performance-bonus voor dat jaar worden toegekend van:
 - 1% (Goed)
 - 2% (Zeer goed), of
 - 3% (Excellent)

De beoordeling vindt jaarlijks opnieuw plaats.

3. Om je functioneren te kunnen beoordelen wordt gebruik gemaakt van een beoordelingssysteem. De beschrijving van dit systeem en de procedurebepalingen zijn beschikbaar op intranet.

- Treed je in de loop van een jaar voor 1 oktober in dienst, dan wordt per 1 januari daaropvolgend een verhoging naar evenredigheid toegekend. Treed je op of na 1 oktober in dienst, dan ontvang je geen verhoging per 1 januari.
- Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5% van het maximumsalaris van de oude salarisschaal. Het salaris in de nieuwe salarisschaal moet ten minste gelijk zijn aan het minimumschaalsalaris.

Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt het salaris verlaagd met een bedrag ter grootte van 5% van het maximumsalaris van de oude salarisschaal. Het salaris in de nieuwe salarisschaal mag niet hoger zijn dan het perspectiefsalaris bij een vergelijkbare beoordeling in de lagere salarisschaal.

In de regel gaan de indeling in een andere salarisschaal en de daaruit voortvloeiende wijziging

van het salaris in op de eerste dag van een kalenderkwartaal.

4.3.4

Jaaruitkering: aanspraak

1. Je hebt per kalenderjaar recht op een jaaruitkering, zoals aangegeven in bijlage II A en II B. Wanneer je in de loop van het kalenderjaar in en/of uit dienst treedt en/of gedurende één of meer maanden geen aanspraak had op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte, heb je naar evenredigheid recht op de jaaruitkering.

4.3.5

Jaaruitkering: betaling

- De jaaruitkering wordt in twee gedeelten betaald:
 - in mei een eerste deel, gelijk aan 1 maandinkomen, vermeerderd voor medewerkers in continudienst met de gemiddelde feestdagvergoeding, en
 - in november daaropvolgend het tweede deel, gelijk aan 1 maandinkomen, vermeerderd voor medewerkers in continudienst met de gemiddelde feestdagvergoeding.

De uitbetaling van de jaaruitkering vindt plaats zoals geregeld in bijlage II B.

1. Het eerste deel van de jaaruitkering in mei wordt verminderd met de eventuele vakantie-uitkering op grond van de WAO en/of WAJONG of de WIA die een medewerker in mei ontvangt. De vermindering vindt plaats naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden waarover in het betreffende jaar aanspraak op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte bestond.
2. Bij uitdiensttreding vindt de verrekening van de eventueel te veel of te weinig betaalde jaaruitkering plaats tegelijk met de laatste afrekening van het salaris. Bepalend voor de hoogte van het te verrekenen deel van het maandinkomen is het loon over de laatste maand waarover aanspraak bestaat op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4.4 Variabele beloning

4.4.1

Annual Performance Payment (APP)

ARLANXEO neemt deel aan het ARLANXEO Corporate APP programma. De hoogte van de APP-uitkering is vastgesteld als percentage van het jaarinkomen. Het vastgestelde APP-percentage bij het volledig behalen van de gestelde doelen ('at target') is 5,5 %.

De APP heeft een minimumuitkering van 0% en een mogelijke uitloop tot 11 %.

Vanaf 1 juli 2018 geldt als grondslag voor de berekening van de APP het maandinkomen van december van het relevante boekjaar x 14.

Ben je in de loop van het jaar in dienst getreden, dan wordt de grondslag naar evenredigheid berekend.

Je komt in aanmerking voor APP als je in dienst was in het relevante boekjaar:

- én nog in dienst bent op de eerste van de maand waarin de APP-uitkering wordt bekendgemaakt,
- Of je bent niet meer in dienst op dat moment, maar hebt het relevante boekjaar gewerkt én bent gestopt door:
 - Bereiken van de AOW-leeftijd,
 - Ontvangst van een arbeidsongeschiktheidsuitkering,
 - Of overlijden (dan gaat de uitkering naar nabestaanden).

Indien je voor de bekendmaking van de APP uit dienst gaat, maak je geen aanspraak op de APP-uitkering die in het volgende kalenderjaar wordt toegekend.

4.4.2

WoW award

Het ARLANXEO Corporate IPP programma is per 1 juli 2021 vervangen door het global WoW award programma. Hiervoor is een budget beschikbaar van 1,5% van de loonsom van de betreffende medewerkers dat specifiek wordt toegewezen aan de legal entity ARLANXEO Netherlands B.V.

4.5 Toeslagen

4.5.1

Beloning voor werken in ploegendienst

1. Je ontvangt maandelijks een beloning als je blijvend geplaatst bent in een ploegendienst.

Wanneer je volgens de algemeen geldende dienstroosters arbeid verricht in:

- a) continudienst, ontvang je een toeslag van 31%;
- b) 3-ploegendienst (ochtend-, middag-, nachtdienst op maandag t/m vrijdag), ontvang je een toeslag van 19%;
- c) 2-ploegendienst (ochtend- of middagdienst op maandag t/m vrijdag), ontvang je een toeslag van 13%.

De toeslag is een percentage van je salaris.

2. Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen door ARLANXEO, na overleg met de OR, een passende toeslag vastgesteld.
3. Je toeslag wordt naar evenredigheid betaald wanneer je in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegendienst wordt geplaatst, of wanneer je uit de ploegendienst wordt geplaatst.
4. Het wisselen van dienst binnen het voor jou geldende dienstrooster wordt niet afzonderlijk betaald.

4.5.2

Beloning voor werken op een feestdag

1. Je ontvangt per gewerkt uur een toeslag wanneer je volgens dienstrooster op een feestdag werkt.
2. Als je daadwerkelijk gewerkt hebt (dus niet afwezig bent door verlof of ziekte) heb je de mogelijkheid om deze toeslag om te zetten in compenserend verlof plús een feestdagtoeslag (in geld) waarop de waarde van dit compenserend vrijaf in mindering is gebracht ('gecorrigeerde feestdagtoeslag').
3. Medewerkers die zijn ingeroosterd op een feestdag maar niet werken vanwege ziekte, komen uitsluitend in aanmerking voor de hiervoor genoemde gecorrigeerde feestdagtoeslag.
4. Deze toeslag is een percentage van je salaris en bedraagt
 - voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst:
 - op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag: 1,75%
 - op de overige feestdagen: 1,5%;
 - voor medewerkers blijvend geplaatst in 2- of 3- ploegen dienst:

- op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag: 1,15%
- op de overige feestdagen: 0,90%;

5. Deze toeslag wordt ook toegekend aan de medewerker die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken, maar als reservist invalt op die feestdag. Dit heeft verder geen gevolgen voor de berekening van de gemiddelde feestdagvergoeding.

Een reservist die volgens dienstrooster op feestdagen werkt, ontvangt een feestdagvergoeding. Het totaal wordt vastgesteld over het gemiddelde aantal te werken feestdagen per jaar en daarvan wordt 1/12 maandelijks uitbetaald.

6. Als je blijvend in continudienst geplaatst bent en volgens dienstrooster op een feestdag 6 uur of langer hebt gewerkt, dan krijg je op jouw verzoek in de periode van 13 weken daaropvolgend een dienst compenserend vrij. Voorwaarde is wel dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Het kan gebeuren dat je door een dienstwijziging op een feestdag minder dan 6 uur arbeid verricht. In dat geval ontvang je toch een dienst compenserend vrij.

7. De beloning voor ieder uur compenserend vrij wordt verminderd met 0,60% van het salaris.

4.5.3

Beloning voor waarneming

Als je tijdelijk een andere functie volledig vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor je eigen functie, dan ontvang je per waargenomen dienst een toeslag van 0,20% van je salaris.

Dit artikel is alleen van toepassing als je bent ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35.

4.5.4

Beloning voor wachtdienst

1. Je kunt worden verplicht je voor een bepaalde periode beschikbaar te houden voor het verrichten van werk buiten de gewone diensten om. Als je bent ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, ontvang je voor deze zogenaamde wachtdienst een beloning.

2. Deze beloning bedraagt:

- voor een wachtweek: een toeslag van 10% van het salaris. Deze toeslag wordt verhoogd met een extra toeslag van 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode van maandag tot en met vrijdag waarop een wachtdienst wordt verricht. Daarnaast wordt de toeslag ook verhoogd met 1% van het salaris voor elke brugdag waarop een wachtdienst wordt verricht;
- voor een wachtweekend: een toeslag van 5% van het salaris.

3. Ben je blijvend in wachtdienst geplaatst en verricht je de wachtdienst volgens een vooraf vastgesteld rooster, dan wordt de toeslag, met uitzondering van de extra toeslagen van 1,5% en 1%, per maand vastgesteld in procenten van het salaris.

4. Bij een oproep voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden tijdens een wachtdienst ontvang je naast de wachtdienstvergoeding de 'beloning voor overwerk' (artikel 4.5.6) en de extra opkomst (= reiskosten).

4.5.5

Beloning voor werken op bijzondere uren

Vervallen met ingang van 1 juli 2018. Eventuele toekomstige situaties worden behandeld als overwerk.

4.5.6

Beloning voor overwerk

1. Medewerkers die zijn ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 ontvangen per uur overwerk naar eigen keuze:

- een toeslag, of
- een gecorrigeerde toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij.

Je hebt echter geen keuzevrijheid, wanneer het nemen van compenserend vrij door de wetgeving dwingend wordt voorgeschreven. Je ontvangt dan altijd de toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij.

2. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

3. De uren compenserend vrij kunnen worden opgenomen naar eigen keuze en met inachtneming van de bedrijfsomstandigheden in de periode van 13 weken volgend op de week waarin het overwerk werd verricht.

4. De beloning voor overwerk is een toeslag in procenten van het salaris:

- 1,50% op de 1ste paas-, 1ste pinkster- en 1ste kerstdag;
- 1,20% op de overige zon- en feestdagen;
- 0,90% op overige dagen.

Als je blijvend in continudienst geplaatst bent en volgens het dienstrooster op rustdagen overwerk hebt verricht, dan worden de percentages met 0,10% verhoogd.

5. De beloning voor ieder uur compenserend vrij wordt verminderd met 0,60% van het salaris.

6. De duur van het overwerk wordt afgerond op hele uren waarbij minder dan 0,5 uur wordt verwaarloosd en 0,5 uur of meer naar boven wordt afgerond.

4.5.7

Als je in deeltijd werkt, kan ARLANXEO je verplichten tot

Beloning voor overwerk bij deeltijd

overwerk, indien dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk is. In dat geval ontvang je voor elk uur dat uitgaat boven de met jou afgesproken arbeidsduur, één uur compenserend vrij. Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van contractueel vrijaf worden opgenomen.

Voor overwerk dat niet wordt gecompenseerd in vrije tijd geldt de overwerkvergoeding conform artikel 4.5.6.

4.5.8

Beloning voor extra diensten

Een extra dienst is:

- de hele dienst verricht op een rustdag volgens dienstrooster;
- de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor jou geldende dienstrooster.

Als je blijvend in continudienst bent geplaatst en je per kalenderjaar meer dan 3 diensten buiten het voor jou geldende dienstrooster verricht, ontvang je per extra dienst dat het aantal van 3 overschrijdt een bonus van € 115,-.

4.5.9

Beloning bij oproep

Ben je ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 en heb je geen wachtdienst, dan ontvang je een toeslag van 0,60% van het salaris, wanneer je

- nadat je de bedrijfslocatie hebt verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
- op een andere dienst wordt ontboden, omdat je de eigen dienst volgens dienstrooster niet of niet geheel kunt verrichten.

Dit is niet van toepassing op speciale diensten waarvoor afzonderlijke vergoedingsregelingen gelden.

4.5.10

Aanwezigheidsbonus

Zie bijlage reglement Benefitshop (bijlage VI)

4.5.11

Tijdelijke verplaatsing

Mocht je om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verrichten, dan houd je gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor jou geldende maandinkomen.

4.5.12

Blijvende verplaatsing

Mocht je om bedrijfsredenen blijvend minder betaald werk verrichten en daardoor maandinkomen derven, dan kom je in aanmerking voor een toeslag op basis van de bijbetalingsregeling (zie bijlage III) als je voldoet aan de overige in die regeling gestelde voorwaarden.

5 Mijn Gezondheid

5.1

Arbeids(on)geschiktheid

Het is in het gezamenlijk belang van ARLANXEO en jou om jouw arbeidsgeschiktheid zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.

Het kan echter zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent om de werkzaamheden volledig of gedurende de afgesproken arbeidsduur uit te voeren. Dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en het Verzuimreglement.

ARLANXEO streeft ernaar beperkt geschikte medewerkers zo veel mogelijk te plaatsen in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.

5.2

Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar

Als gevolg van ziekte kun je mogelijk inkomensverlies lijden. ARLANXEO repareert dit verlies gedeeltelijk en tijdelijk. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Tijdens het eerste en tweede ziektejaar ontvang je de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte.
- Tijdens de periode van ziekte wordt de wettelijke loondoorbetaling aangevuld:
 - in de periode van week 1 tot en met week 52 tot 100%;
 - in de periode van week 53 tot en met week 78 tot 90%;
 - in de periode van week 79 tot en met week 104 tot 80%,
van het maandinkomen.

Over de gewerkte uren wordt 100% van je bruto maandinkomen betaald.

Indien je gedeeltelijk of volledig passend werk hervat, maar binnen 4 weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, dan gelden bovenstaande doorbetaling en aanvulling. Voor de bepaling van de 52 resp. 26 weken wordt de onderbreking meegeteld.

5.3	Samen met ARLANXEO span jij je in om bij arbeidsongeschiktheid duurzaam je werk te hervatten. Een overplaatsing om medische redenen wordt door de bedrijfsarts geadviseerd.
Loondoorbetaling bij werkhervatting	
5.3.1	Ben je in staat om je eigen functie uit te oefenen, maar kun je om medische redenen je werkzaamheden niet volledig verrichten, dan wordt het geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast.
Werkhervatting eigen functie	
5.3.2	Verricht je om medische redenen tijdelijk werkzaamheden in een lager ingedeelde functie, dan wordt je beloning aangepast aan het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie.
Tijdelijk andere functie	
	Als deze werkhervatting plaatsvindt tijdens de eerste 2 ziektejaren, ontvang je: • de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte; • de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte; • en indien van toepassing een aanvulling op het inkomen in de nieuwe functie over de feitelijk gewerkte tijd. De aanvulling is tot het maandinkomen dat hoort bij de nieuwe functie. De som van deze drie inkomenselementen mag niet meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen bij het volledig verrichten van je eigen functie.
5.4	ARLANXEO compenseert gedeeltelijk de inkomensachteruitgang die ontstaat nadat de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bij ziekte is geëindigd en wanneer je:
Inkomensgarantie na het tweede ziektejaar	• blijvend wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie; of • blijvend de beloning voor ploegendienst en/of de beloning voor wachtdienst (voor een deel) verliest; of • blijvend minder werkt dan je contractuele arbeidsduur.
5.4.1	Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, maar meer dan 15%, ontvang je voor een bepaalde periode een aanvullingsuitkering.
Arbeidsongeschikt van 15% tot 35%	Meer informatie is te vinden in Bijlage IV, Aanvullingsuitkering bij arbeidsongeschiktheid.

5.4.2

Arbeidsongeschikt van 35% tot 80%

Wanneer je voor tenminste 35% arbeidsongeschikt bent, kun je een beroep doen op een WIA-uitkering.

Je ontvangt voor een bepaalde periode een aanvulling op het maandinkomen dat je verdiende, voordat je arbeidsongeschikt werd.

Meer informatie is te vinden in Bijlage IV, Aanvullingsuitkering bij arbeidsongeschiktheid.

5.5

Regres

Mocht je als gevolg van je arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden hebben, dan ben je verplicht ARLANXEO daarvan op de hoogte te stellen.

Je moet deze rechten tegenover derden wel aan de werkgever overdragen om in aanmerking te komen voor loondoorbetaling bij ziekte en de eventuele aanvullingen.

5.6

Aftrek uitkering

Ontvang je naast je inkomen:

- a. een WAO- of WIA-uitkering, die is toegekend tijdens je dienstverband met ARLANXEO, en/of
- b. een blijvende toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling, en/of
- c. een inkomensgarantie zoals geregeld in artikel 5.4, dan kan het zijn dat je meer ontvangt dan 100% van het inkomen, zoals dat van toepassing was op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd.

In dat geval wordt het meerdere tot het maximum van de betreffende uitkering of aanvulling op je inkomen in mindering gebracht.

De medewerker bespreekt vanaf 60-jarige leeftijd tijdens het jaargesprek met zijn leidinggevende een verlofplan, waar de volgende onderwerpen aan bod komen:

- o Jaar van (vroeg)pensionering;
- o Gebruik van TOR;
- o Inzet van verlofdagen;
- o Eventueel gebruik maken van RVU-regeling.

Het verlofplan is altijd richtinggevend, nooit bindend.

6.1

Pensioen

De pensioenregeling is in overleg met de vakorganisaties tot stand gekomen. Deze cao-afspraken is de pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de pensioenwet.

Je bent verplicht verzekerd voor de opbouw van pensioen en de regeling is gebaseerd op het middelloonprincipe. Het pensioenreglement van ARLANXEO is van toepassing.

Jouw bijdrage aan de pensioenpremie is 3,5% van het pensioengevend salaris tot € 84.057,00 (2025) en 7,5% van het pensioengevend salaris daarboven. ARLANXEO draagt 22% van de som van de pensioengevende salarissen af. Deze percentages zijn vastgelegd in het pensioenreglement van ARLANXEO.

Is er per 1 januari 2025 sprake van een salaris boven de € 137.800,00 dan vindt daarboven geen pensioenopbouw meer plaats. Over het salaris hoger dan € 137.800,00 (per 1 januari 2025) wordt ook geen eigen bijdrage op de pensioenpremie meer ingehouden.

De hoogte van het maximaal pensioengevend salaris per 1 januari 2025 is € 137.800,00.

Vrijwillig bijsparen voor het pensioen

Voor het kalenderjaar 2025 wordt de werkgeversbijdrage aan de bijspaarregeling verhoogd van maximaal 1% naar maximaal 2% van het pensioengevend inkomen, mits de medewerker minimaal hetzelfde percentage inlegt.

6.2

Tijdelijke Ouderen Regeling

- Het doel van de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) is:
 - een evenwichtige balans belasting – belastbaarheid creëren in de jaren voorafgaand aan het (pre)pensioen door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden;
 - het voorkomen respectievelijk het terugdringen van arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim van oudere medewerkers door verkorting van de arbeidsduur;
 - een overgangsfase creëren van volledige activiteit naar (gedeeltelijke) inactiviteit.

- Je kunt gebruik maken van de TOR met ingang van de dag waarop je de leeftijd van 60 jaar hebt bereikt, mits je op dat moment 5 jaar of langer in dienst bent van ARLANXEO Netherlands B.V.. Medewerkers die op dat moment korter in dienst zijn, kunnen deelnemen aan de TOR vanaf het moment dat ze 5 jaar in dienst zijn.
- De werkgeversbijdrage aan de TOR omvat in totaal 104 dagen, bij een voltijds dienstverband in dagdienst.

Deze dagen kunnen worden gebruikt voor de TOR, verspreid over minimaal 4 of meer jaren en er geldt een minimumopname van een halve dag per 2 weken. Je kiest jaarlijks of je het arbeidspatroon van de TOR wilt wijzigen door het volume te vermeerderen of gelijk te laten blijven. Het volume van de TOR kan niet verminderd worden.

Bij elke opname waardoor je arbeidsduur in een vast patroon wordt verkort, zal ARLANXEO een gelijk aantal uren (betaald) TOR-verlof toekennen.

- De arbeidsduur kun je verkorten door inleg uit gereserveerd verlof en/of jaarverlof.

Medewerkers werkzaam in continudienst kunnen TOR op eigen verzoek ook (deels) inzetten voor aaneengesloten verlof, voorafgaand aan RVU of (pre-)pensioen.

- Je verzoek om deel te nemen aan de TOR in het door jou voorgestelde arbeidspatroon zal worden toegestaan, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dat verhinderen. De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
- Ingeval jouw TOR-verzoek wordt afgewezen, dan zal dit geanonimiseerd worden gerapporteerd aan de OR, met vermelding van redenen.
- Er zullen afspraken moeten worden gemaakt over jouw takenpakket tijdens de TOR: welke taken vervallen c.q. hoe worden deze overgenomen door anderen?
- De voorwaarden voor deelname aan de TOR zijn opgenomen in het HR-beleid en te vinden op de intranet.

6.3

Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)/Tijdelijke regeling Bedrijfs AOW:

Medewerkers kunnen tot maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd een verzoek indienen om gebruik te maken van de RVU-regeling (vervroegde uittreding), voortkomend uit het nationale pensioenakkoord. Dit betreft een tijdelijke regeling.

- In de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 zal ARLANXEO Netherlands B.V. aan haar werknemers die van deze regeling gebruik willen maken, vrij van de normale fiscale boete een brutobedrag ter hoogte van de AOW verstrekken. Werknemers kunnen vervolgens dat bedrag aanvullen vanuit hun eigen pensioenvoorziening.
- Onderdeel van de afspraak is dat de medewerker per jaar dat hij van deze regeling gebruik maakt 15 dagen (parttimers naar rato) zal inleveren (dus maximaal 45 dagen).
- De regeling bij ARLANXEO Netherlands B.V. staat open voor alle medewerkers op wie de CAO van toepassing is.
- De uiterste aanvraagdatum is 18 maanden voor de gewenste ingangsdatum.
- Voorafgaand aan de RVU kan de medewerker die over voldoende verlofdagen beschikt maximaal 3 maanden aaneengesloten verlof (groot verlof) opnemen.
- In het periodiek overleg tussen de vakbonden en ARLANXEO zal worden meegenomen de uitstroom door RVU/ pensioen alsmede de herbezetting.
- De RVU-uitkering zal voor parttimers NIET naar rato worden vastgesteld.

7 Mijn vakorganisatie

7.1

Overleg

ARLANXEO heeft periodiek overleg met de betrokken vakorganisaties. In dit zogenaamde 'Overleg vakorganisaties' bespreken ARLANXEO en de vakorganisaties de afspraken met betrekking tot deze cao en geeft ARLANXEO één keer per jaar toelichting over de business-ontwikkelingen, het human resources-beleid en de veiligheid.

7.2

Fusie en reorganisatie

Je wordt samen met de vakorganisaties en de OR, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, geïnformeerd over de mogelijke maatregelen wanneer ARLANXEO overweegt een fusie aan te gaan, het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren. Deze informatie wordt verstrekt onverminderd de verplichtingen die in dit verband voortvloeien uit de SER fusie gedragsregels.

De vakorganisaties en de OR worden vervolgens aansluitend in de gelegenheid gesteld hun zienswijze over de overwogen maatregelen naar voren te brengen.

Als de overwogen maatregelen gevolgen hebben voor medewerkers, is het Sociaal Plan ARLANXEO Netherlands B.V. van toepassing. Het overeengekomen Sociaal Plan expireert per 31 december 2026.

De financiële regelingen in een sociaal plan komen ten laste van ARLANXEO, voor zover er geen wettelijke regeling van toepassing is.

7.3

Extern organisatiebureau

ARLANXEO zal de OR en – indien de werkgelegenheid in het geding is – de vakorganisaties informeren over haar voornemen tot het verstrekken van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen naar de organisatie van ARLANXEO en de beweegredenen daartoe, tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang dat verhinderen. Aansluitend zal ARLANXEO hen informeren over de resultaten en eventueel daaruit voortvloeiende acties.

7 Mijn vakorganisatie

7.4

Vredesplicht

De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoring van de arbeidsrust proberen tegen te gaan. Tijdens de duur van deze cao zullen zij geen stakingen organiseren of bevorderen en ook geen stakingen van derden steunen.

Dit geldt niet wanneer ARLANXEO overweegt of heeft besloten:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de vakverenigingen daartegen vanuit het oogpunt van het werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben.

De vakorganisaties zullen echter geen staking organiseren dan na overleg met ARLANXEO.

Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties, voor zover mogelijk, bevorderen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties wel kunnen doorgaan.

Bijlage I Salarisschalen

Salarisschalen (per maand) per 1 juli 2024 (3,5 %)										
Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
Minimum	€ 2.426	€ 2.527	€ 2.698	€ 2.963	€ 3.302	€ 3.688	€ 4.129	€ 4.661	€ 5.259	€ 5.941
Schaalmidden	€ 2.597	€ 2.705	€ 2.903	€ 3.211	€ 3.602	€ 4.063	€ 4.594	€ 5.240	€ 5.977	€ 6.827
Maximum	€ 2.769	€ 2.884	€ 3.111	€ 3.457	€ 3.901	€ 4.438	€ 5.061	€ 5.822	€ 6.697	€ 7.716

Salarisschalen (per maand) per 1 januari 2025 (2,0 %)										
Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
Minimum	€ 2.475	€ 2.578	€ 2.752	€ 3.022	€ 3.368	€ 3.762	€ 4.212	€ 4.754	€ 5.364	€ 6.060
Schaalmidden	€ 2.649	€ 2.759	€ 2.961	€ 3.275	€ 3.674	€ 4.144	€ 4.686	€ 5.345	€ 6.097	€ 6.964
Maximum	€ 2.824	€ 2.942	€ 3.173	€ 3.526	€ 3.979	€ 4.527	€ 5.162	€ 5.938	€ 6.831	€ 7.870

Naast de structurele loonsverhoging ontvangen medewerkers in maart 2025 een eenmalige uitkering van € 250,00 bruto op basis van een full time dienstverband.

P31

Voor de medewerkers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is een aparte loonschaal P31 naast het bestaande loongebouw opgenomen. P31 begint op 100% WML en kent een doorgroeimogelijkheid naar 120% WML, via 5 vaste periodieken (100-104-108-112-116-120%).

Alle arbeidsvoorwaardelijke afspraken met medewerkers behorend tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet worden vastgelegd in hun individuele arbeidsovereenkomst.

Nadrukkelijk is deze P31 loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere medewerkers zoals:

- medewerkers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;
- medewerkers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals ouderen of langdurig werklozen.

Bijlage II Jaaruitkering

II A. Gecumuleerde aanspraak op uitkering

aantal volle kalendermaanden	gedeelte van het maandinkomen
1	2/12
2	4/12
3	6/12
4	8/12
5	10/12
6	12/12
7	14/12
8	16/12
9	18/12
10	20/12
11	22/12
12	24/12

II B. Uitkering/betaling

datum indiensttreding	evenredig deel jaarrecht als gedeelte van het maandinkomen	betaling per ultimo		
		mei	november	december
1 januari	24/12	12/12	12/12	
1 februari	22/12	10/12	12/12	
1 maart	20/12	08/12	12/12	
1 april	18/12	06/12	12/12	
1 mei	16/12	04/12	12/12	
1 juni	14/12		12/12	02/12
1 juli	12/12		12/12	
1 augustus	10/12		10/12	
1 september	08/12		08/12	
1 oktober	06/12		06/12	
1 november	04/12		04/12	
1 december	02/12			02/12

Bijlage III Bijbetalingsregeling

1. Algemeen

- a) Word je om bedrijfsredenen blijvend in een lager betaalde functie geplaatst, dan kom je in aanmerking voor een blijvende en/of aflopende toeslag om de inkomensachteruitgang te compenseren.
ARLANXEO compenseert ook de blijvende inkomensachteruitgang die is ontstaan door verlies of verlaging van de beloning voor ploegendienst en/of de beloning voor wachtdienst.
- b) Onder vroeger en nieuw inkomen wordt in deze regeling verstaan de som van de volgende inkomenselementen:
- het salaris
 - de beloning voor ploegendienst
 - de beloning voor wachtdienst
 - de gemiddelde feestdagvergoeding
 - de WAO- en/of WAJONG- of WIA-uitkering
- Voor de aflopende toeslag wordt ook tot het vroeger en nieuw inkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag volgens deze regeling.
- c) Het vroegere inkomen wordt bepaald op basis van de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker zou hebben gegolden. Het nieuwe inkomen wordt maandelijks bepaald.
- d) De beloningen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden alleen tot het vroegere inkomen gerekend als je de betreffende beloning voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in je normale dienstrooster hebt genoten. Dit moet hebben plaatsgevonden gedurende een aantal jaren onmiddellijk voorafgaand aan de verplaatsing:
- 5 jaar voor de blijvende toeslag;
 - 3 jaar voor de aflopende toeslag en waarbij je ook minimaal 3 jaar in dienst moet zijn.
- e) De gemiddelde feestdagvergoeding wordt alleen tot het vroegere inkomen gerekend als aan de voorwaarden voor de beloning van ploegendienst is voldaan.
- f) Het vroegere inkomen bedraagt maximaal het inkomen dat je hebt ontvangen vóór de datum van ingang van een WAO- of WIA-uitkering.

2. Blijvende toeslag

- a) Je ontvangt een blijvende toeslag als op het tijdstip van verplaatsing de som van je leeftijd en dienstjaren ten minste 60 bedraagt.
- b) Als je bij verlies of verlaging van de beloning voor ploegendienst of wachtdienst een inkomensachteruitgang hebt van ten minste 3% van je salaris, dan ontvang je een blijvende toeslag.

- c) De toeslag is een percentage van het verschil tussen het vroegere en het nieuwe inkomen en afhankelijk van het aantal dienstjaren:

aantal volle dienstjaren	percentage van het verschil tussen vroeger en nieuw inkomen
< 26	60%
26	65%
27	70%
28	75%
29	80%
30	85%
31	90%
32	95%
> 33	100%

Ben je op het tijdstip van de verplaatsing 55 jaar of ouder, dan bedraagt de toeslag 100% van het verschil tussen het vroegere en het nieuwe inkomen, ongeacht het aantal dienstjaren.

- d) Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen, wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een WAO- en/of WAJONG- of WIA-uitkering ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag die je zou ontvangen wanneer je geen van deze uitkeringen zou hebben ontvangen.
- e) Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroegere inkomen op het tijdstip waarop je voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.
Mocht bij een verdere verplaatsing de toepassing van deze regeling uitsluitend voor die verdere verplaatsing gunstiger voor je zijn, dan is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroegere inkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.
- f) Heb je op het tijdstip van verdere verplaatsing ten minste 33 dienstjaren vervuld of ben je 55 jaar of ouder, dan bedraagt de toeslag steeds 100% van het verschil tussen het vroegere en het nieuwe inkomen. Er wordt daarbij uitgegaan van het vroegere inkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroegere inkomen wordt ook de blijvende toeslag begrepen.
- g) Als er een algemene aanpassing is van de salarissen wordt het nieuwe inkomen verhoogd met de algemene aanpassing van de salarissen ten koste van de hoogte van de blijvende toeslag.
- h) Ben je op het tijdstip van verplaatsing 55 jaar of ouder of heb je 33 of meer dienstjaren, dan blijft de voor de verplaatsing geldende salarisschaal titulair / administratief gehandhaafd.

3. Aflopende toeslag

- a) Je komt ook in aanmerking voor een aflopende toeslag wanneer je in verband met een opleiding in een lager betaalde functie wordt geplaatst, tenzij deze opleiding al bij je indiensttreding is overeengekomen.
- b) Je ontvangt de toeslag bij een inkomensachteruitgang van ten minste 0,5% van het vroegere inkomen. De toeslag is 100% van het verschil tussen het vroeger en het nieuwe inkomen.
- c) Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroegere inkomen maandelijks verminderd met 0,25% van het vroegere inkomen.
- d) Vindt de verplaatsing plaats in de periode waarin je loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, dan wordt de vermindering pas toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsperiode.
- e) Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen, wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

- f) Met ingang van de maand waarin je de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere afbouw plaats.
- g) Als er een algemene aanpassing is van de salarissen wordt het nieuwe inkomen verhoogd met de algemene aanpassing van de salarissen ten koste van de hoogte van de aflopende toeslag.

Bijlage IV AANVULLINGSUITKERING ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1 Arbeidsongeschikt van 15% tot 35%

1. Wanneer je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, ontvang je geen uitkering vanuit de WIA. Samen met ARLANXEO moet je er alles aan doen om te blijven werken. Soms betekent dit dat je geplaatst wordt in een andere functie of dat je minder uren gaat werken. Een lager salaris kan dan het gevolg zijn.
2. Is er sprake van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, maar meer dan 15%, dan ontvang je een aanvullingsuitkering. Deze aanvulling bedraagt maximaal 20% van je laatstverdiende maandinkomen, voordat je arbeidsongeschikt bent geworden. Mocht je maandinkomen hoger zijn dan de geldende WIA-loongrens (het zogenaamde SV-loon), dan wordt je verzekerde inkomen afgetopt op de WIA-loongrens.
3. De aanvullingsuitkering ontvang je nadat ARLANXEO 104 weken je loon heeft doorbetaald en geldt voor een periode van maximaal 7 jaar.

2 Arbeidsongeschikt van 35% tot 80%

1. Wanneer je voor tenminste 35% arbeidsongeschikt bent, kun je een beroep doen op een WIA-uitkering.
2. Bij arbeidsongeschiktheid bestaat je inkomen uit het loon dat je nog verdient, aangevuld met een WGA-loonaanvullingsuitkering of WGA vervolgutkering:
 - verdien je met werken meer dan 50% van wat je volgens het UWV nog zou kunnen verdienen?
Dan ontvang je een WGA-loonaanvullingsuitkering;
 - verdien je met werken minder dan 50% van wat je volgens het UWV nog zou kunnen verdienen?
Dan ontvang je een WGA-vervolgutkering.

Daarnaast ontvang je van ARLANXEO een aanvullingsuitkering tot 80% van het oude loon, voor zover dat loon beneden de WIA-loongrens ligt.

3 Overgangsregeling

Voor de medewerker waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voor zover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 1 en 2 van deze bijlage, de bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

Bijlage V ROOSTERS EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Ingevolge dit dienstrooster geldt:
 - hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
 - hetzij – conform het Reglement/regeling variabele werktijden – een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur, met dien verstande dat de maximumarbeidsduur per dienst 9 uur en in elke voortschrijdende periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Ploegendienst:

Tweeploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
-	O	O	O	O	O	-
-	M	M	M	M	M	-

Drieploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
-	O	O	O	O	O	-
-	N	N	N	N	N	-
-	M	M	M	M	M	-

Vijfploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
O	O	M	M	N	N	-
-	-	-	O	O	M	M
N	N	-	-	-	-	O
O	M	M	N	N	-	-
-	-	O	O	M	M	N
N	-	-	-	-	O	O
M	M	N	N	-	-	-
-	O	O	M	M	N	N
-	-	-	-	O	O	M
M	N	N	-	-	-	-

dan wel

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
N	-	-	-	M	M	M
M	-	-	O	O	O	-
-	N	N	N	N	-	-
-	M	M	M	-	-	O
O	O	O	-	-	N	N

Bij toepassing van een vijfploegendienst wordt de keuze van het rooster bepaald door de eisen van een doelmatige bedrijfsorganisatie en door de wensen van de fabrieksbezetting. Het zogenaamde 2-2-rooster geldt als norm. Op dit rooster wordt overgegaan indien dit niet op bedrijfsorganisatorische bezwaren stuit, tenzij een meerderheid (meer dan 50%) van de fabrieksbezetting dit rooster afwijst.

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtenddienst, van 07.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met de bevoegde OR. Hierbij geldt ten aanzien van de werktijden als uitgangspunt een rooster met 8-urendiensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de standaard- dan wel overlegnormen uit hierna vermelde tabel of een combinatie van beiden.

Indien het bedrijfsonderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen, dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Maximumarbeidstijden ¹		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ²	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ³		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur, in te korten tot 8 uur)	

1 Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde werktijden met een kwartier worden verlengd.

2 Waar in het schema sprake is van een week, wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is er sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

3 De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genomen vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege de overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Arbeid op zondag⁴		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt/men, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	
Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁵ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁶	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁷ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140⁸* nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>

4 Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

5 Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt, wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

6 Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra er sprake is van een na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

7 Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

8 Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁹	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Pauze ¹⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{11*}
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¼ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	<i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>

Mededeling vaste roosters/registratie

De werkgever deelt de vastgestelde roosters ten minste 28 dagen voor invoering aan de betrokken medewerkers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met de bevoegde OR mogelijk.

De vastgestelde roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard dat iedere medewerker de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.

De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging, en in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

2. Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in de cao. Het overwerkartikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dienst welke volgens het dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd en de arbeidsduur gelijk is gebleven.

Overwerk zal, zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk, door een actief beleid worden beperkt tot gevallen waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de in de hierna vermelde tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

Het overwerk (uitgesplitst naar overwerk binnen de standaardnormen en de overlegnormen) dient per kwartaal in een nader met de OR af te spreken vorm aan de OR te worden gerapporteerd.

⁹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd wordt onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

¹⁰ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

¹¹ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹²		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹³
Arbeidstijd per week ¹⁴	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁵ uur per week

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden (vervolg)¹⁶		
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien er sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁷ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week

Minimumrusttijden¹⁸		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	

12 Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

13 Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

14 Waar in het schema sprake is van een week, wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is er sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld.

15 In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.

16 Vanwege de overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

17 Voor deze verlenging moet er tussen de partijen op cao-niveau overeenstemming zijn.

18 De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten, vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege de overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeid op zondag¹⁹		

Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: a. het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, daarmee instemt/men, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

Nachtarbeid en diensten		
--------------------------------	--	--

Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ²⁰ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
--	---

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Nachtarbeid en diensten (vervolg)		

Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²¹	48 uur	46 uur
--	--------	--------

¹⁹ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

²⁰ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

²¹ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra er sprake is van na een zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²² onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²³ nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²⁴	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze²⁵		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{26*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededelingstermijn

Omtrent overwerk wordt zo tijdig mogelijk met de medewerker overleg gepleegd.

22 Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

23 Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

24 Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is er altijd sprake van een wekelijkse rust.

25 Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

26 *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

3. Overige situaties

De onder 2. vermelde normen gelden ook voor een aantal overige situaties, te weten:

- voor reservisten ingeval er sprake is van invallen,
- bij wisseling van dienstrooster of verlegging van het aanvangsuur van de dienst; de wisseling/verschuiving wordt geregistreerd in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

In deze gevallen is voor het gebruik van de overlegnorm niet de individuele instemming van de werknemer vereist.

4. Bijzondere situaties zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten

Spoedeisende werkzaamheden

Onder spoedeisende werkzaamheden, ook wel noodzakelijke werkzaamheden genoemd, wordt verstaan: de arbeid die geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

Voor spoedeisende werkzaamheden gelden in beginsel de onder 2. genoemde overlegnormen, zonder dat daarvoor de individuele instemming van de werknemer is vereist.

Indien er sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de onder 1. en 2. genoemde normen niet van toepassing, met uitzondering van de onder 2. genoemde overlegnorm met betrekking tot de maximumarbeidstijd per referentieperiode. Indien hierdoor de werknemer rusttijd als genoemd onder 2. mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd.

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de bevoegde OR tijdelijke bijzondere roosters resp. werktijden worden afgesproken binnen de onder 2. vermelde normen.

Rapportage

Over de bijzondere situaties, zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten, dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de ter zake met de OR besproken aspecten.

5. Wachtdienst

Wachtdienst kan worden toegepast, mits instemming van de OR is verkregen.

Onder wachtdienst, ook wel consignatie genoemd, wordt – in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet – verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om ingeval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

Bij het opleggen van wachtdienst dienen de in onderstaande tabel opgenomen standaard- en overlegnormen in acht te worden genomen. Voor toepassing van de overlegnorm is overleg met de bevoegde OR vereist.

Normen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie ²⁷		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁸
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken.	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

Met betrekking tot wachtdienst dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de gerealiseerde arbeidstijden.

²⁷Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

²⁸Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Bijlage VI REGLEMENT BENEFITSHOP

1. Inleiding

In het Reglement Benefitshop zijn de spelregels van de Benefitshop vastgelegd.

2. Doelgroep en doel

1. Doelgroep van de Benefitshop zijn de medewerkers in dienst van ARLANXEO Netherlands B.V. waarop de cao van toepassing is.
2. Het doel van de Benefitshop is medewerkers:
 - Meer inzicht en betrokkenheid te geven bij hun arbeidsvoorwaardenpakket
 - De mogelijkheid te bieden om keuzes te maken binnen dit pakket, zodat het beter aansluit bij hun persoonlijke behoeften
 - Te stimuleren om eigenaarschap te nemen, zodat ze actief kunnen plannen voor een gezonde balans tussen belasting en ontspanning, zowel op korte als op lange termijn.

3. Zelf keuzes maken: overzicht

Medewerkers kunnen in de Benefitshop zelf bepalen hoe zij het budget dat aan hen is toegekend, willen besteden. Dit gebeurt via het platform AFAS InSite.

Het jaarbudget wordt jaarlijks op 1 januari gevuld vanuit de volgende bronnen:

- Bovenwettelijk verlof
- Variabele EVT
- Aanwezigheidsbonus

De medewerker kan kiezen uit de volgende bestedingsdoelen:

- Uitbetalen (waarvan max. €500 belastingvrij)
- Extra verlof lopend jaar
- Gereserveerd verlof.

Belangrijke deadlines:

- 28 februari: uiterste datum voor het kiezen van kopen van extra verlof voor het lopend jaar
- 30 november: uiterste datum voor het kiezen van de overige bestedingsdoelen.

Als een medewerker (een deel van) het budget niet aan een bestedingsdoel toewijst, wordt het resterende bedrag automatisch uitbetaald met het salaris van de maand december.

4. Portal: AFAS InSite

Medewerkers hebben toegang tot 'My Benefitshop budget' via AFAS InSite. Daarin is de hoogte van het individuele budget zichtbaar in euro's en kunnen keuzes worden gemaakt.

De Benefitshop wordt jaarlijks uiterlijk 1 februari geopend. Uitzonderingen daarop zullen met de Ondernemingsraad worden afgestemd en vóór 1 februari worden gecommuniceerd.

5. Budget

Op 1 januari krijgen medewerkers een jaarbudget toegekend. Dit budget is samengesteld uit de bronnen die in dit reglement zijn beschreven.

Medewerkers met een parttime dienstverband en medewerkers die in de loop van het kalenderjaar uitdiensttreden, krijgen een budget naar rato van het dienstverband toegekend.

Medewerkers die na 1 januari in dienst treden krijgen de bron 'bovenwettelijk verlof' naar rato van het kalenderjaar toegekend.

6. Bronnen

Het budget wordt gevuld uit de bronnen: bovenwettelijk verlof, variabele EVT (medewerkers in dagdienst en 3-ploegendienst), aanwezigheidsbonus (medewerkers in continudienst).

6.1 Bovenwettelijk verlof

Medewerkers hebben recht op bovenwettelijke vakantiedagen, waarvan de omvang per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die voor 1 juli van dat kalenderjaar wordt bereikt:

- Bij een leeftijd jonger dan 18 jaar (jeugdigen): 1 dag
- Bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar: 2 dagen
- Bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar: 3 dagen
- Bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar: 4 dagen
- Bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar: 5 dagen
- Bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar: 6 dagen
- Bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar: 7 dagen
- Bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar: 8 dagen
- Bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar: 9 dagen
- Bij een leeftijd van 59 en 60 jaar: 10 dagen
- Bij een leeftijd van 61 jaar: 11 dagen
- Bij een leeftijd van 62 en 63 jaar: 12 dagen
- Bij een leeftijd van 64 jaar of ouder: 13 dagen

6.2 Variabele Extra Vrije Tijd

1. Medewerkers die werken in een andere dienst dan de continudienst hebben recht op Extra Vrije Tijd (EVT) als variabele component.
2. Deze component kan oplopen tot maximaal 15 diensten per jaar. Variabele EVT wordt opgebouwd op basis van gewerkte dagen in het kalenderjaar, mits:
 - a. De medewerker het hele kalenderjaar bij ARLANXEO in dienst is geweest.
 - b. Er is gewerkt volgens het rooster.
 - c. Er geen sprake is geweest van verzuim.

De 15 diensten worden vastgesteld op 31 december. Vanaf 1 januari van het nieuwe jaar worden de opgebouwde diensten toegekend. Voor elke niet-gewerkte dag in het opbouwjaar wordt één dienst afgetrokken van het maximum van 15.

3. Medewerkers die volgens een rooster werken met een ploegentoeslag van 7,5% of meer, kunnen maximaal 17 diensten opbouwen. Dit geldt niet voor medewerkers in volcontinudienst, zij ontvangen in plaats daarvan een aanwezigheidsbonus.
4. Dagen die niet als 'verzuim' tellen en dus geen effect hebben op de opbouw van variabele EVT zijn:
 - a. Extra vrije tijd
 - b. Vakantie
 - c. Feestdagen
 - d. Bruggen
 - e. Buitengewoon verlof
 - f. Compenserend vrij
 - g. Medisch onderzoek door de Arbodienst
 - h. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
5. Voor medewerkers die parttime werken of die later in het jaar in dienst komen, wordt de opbouw van variabele EVT naar rato aangepast.
6. Dagen die wel als 'verzuim' tellen en dus effect hebben op de opbouw van variabele EVT zijn:
 - a. Aanvullend geboorteverlof waarvoor een uitkering bij UWV wordt aangevraagd
 - b. Betaald ouderschapsverlof waarvoor een uitkering bij UWV wordt aangevraagd

De opbouw van variabele EVT wordt verminderd met 2.3 uren per 5 dagen opgenomen aanvullend geboorteverlof en/of betaald ouderschapsverlof.

6.3 Aanwezigheidsbonus

1. Medewerkers die werken in continudienst hebben recht op de aanwezigheidsbonus als variabele component.
2. Deze component kan oplopen tot maximaal 15 diensten per jaar. Aanwezigheidsbonus wordt opgebouwd op basis van gewerkte diensten in een kalenderjaar volgens diensrooster, mits:
 - a. De medewerker het hele kalenderjaar bij ARLANXEO in dienst is geweest.
 - b. Er is gewerkt volgens het rooster.
 - c. Er geen sprake is geweest van verzuim.

De 15 diensten worden vastgesteld op 31 december. Vanaf 1 januari van het nieuwe jaar worden de opgebouwde diensten toegekend. Voor elke niet-gewerkte dag volgens dienstrooster in het opbouwjaar wordt één dienst afgetrokken van het maximum van 15.

3. Dagen die niet als 'verzuim' tellen en dus geen effect hebben op de opbouw van aanwezigheidsbonus zijn:
 - a. Extra vrije tijd
 - b. Vakantie
 - c. Feestdagen
 - d. Bruggdagen
 - e. Buitengewoon verlof
 - f. Compenserend vrij
 - g. Medisch onderzoek door de Arbodienst
 - h. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
4. Voor medewerkers die parttime werken of die later in het jaar in dienst komen, wordt de opbouw van aanwezigheidsbonus naar rato aangepast.
5. Dagen die wel als 'verzuim' tellen en dus effect hebben op de opbouw van aanwezigheidsbonus zijn:
 - a. Aanvullend geboorteverlof waarvoor een uitkering bij UWV wordt aangevraagd
 - b. Betaald ouderschapsverlof waarvoor een uitkering bij UWV wordt aangevraagd

De opbouw van variabele aanwezigheidsbonus wordt verminderd met 2.3 uren per 5 dagen opgenomen aanvullend geboorteverlof en/of betaald ouderschapsverlof

6.4 Rekening-courant

De rekening courant wordt per 1 januari 2025 opgeheven. Het saldo rekening courant wordt toegevoegd aan het gereserveerd verlof.

7. Bestedingsdoelen

Medewerkers kunnen hun individuele Benefitshop budget naar eigen inzicht en binnen de in dit reglement vastgestelde spelregels besteden aan bestedingsdoelen: uitbetalen, extra verlof lopend jaar en/of gereserveerd verlof.

7.1 Uitbetalen

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om (een deel van) het budget te laten uitbetalen.

1. Een vooraf vastgesteld deel van het budget kan belastingvrij worden uitbetaald (in 2024-2025 maximaal €500). Voor het overige bedrag wordt loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) ingehouden.
2. Uitbetaling is alleen mogelijk in hele uren.
3. Medewerkers bepalen zelf in welke maand(en) zij (een deel van) het budget laten uitbetalen.

7.2. Extra verlof lopend jaar

1. Medewerkers kunnen ervoor kiezen om extra verlofuren te kopen bovenop hun wettelijke verlof en de vaste EVT (Extra Vrije Tijd) voor het lopende jaar.

2. Het in te kopen extra verlof is gemaximeerd:
 - Voor medewerkers in continudienst: maximaal 56 uur extra, plus de waarde van hun bovenwettelijk verlof.
 - Voor medewerkers in dagdienst of ploegendienst (anders dan continudienst): maximaal 80 uur.Voor medewerkers met een parttime dienstverband worden de maxima naar rato vastgesteld.

7.3 Gereserveerd verlof

1. De voormalige bestedingsdoelen Tijdelijke Ouderen Regeling, ouderschapsverlof, sabbatical, (mantel)zorgverlof en studieverlof, worden per 1 januari 2025 samengevoegd tot één bestedingsdoel: Gereserveerd verlof.
2. Opname van gereserveerd verlof is met ingang van 1 januari 2025 mogelijk om één van de volgende, specifieke redenen.
3. Voorwaarde is dat aan de bijbehorende regels is voldaan:
 - Afspraken vallen binnen het beleid t.a.v. het specifieke doel
 - Toestemming van de manager is vereist
 - Afspraken worden schriftelijk vastgelegd door HR

7.3.1 Tijdelijke Ouderen Regeling

1. Medewerkers kunnen gereserveerd verlof opnemen voor hun eigen inleg in de Tijdelijke Ouderen Regeling of voor de periode na deelname.
2. Deelname wordt vastgelegd in een TOR-overeenkomst tussen medewerker en werkgever.
3. Inleg van het werkgevers- en werknemersdeel gebeurt via AFAS InSite

7.3.2 Ouderschapsverlof

1. Gereserveerd verlof kan worden gebruikt voor (deels) betaald ouderschapsverlof voor de zorg voor kinderen.
2. Dit wordt vastgelegd in een ouderschapsverlofovereenkomst tussen medewerker en werkgever.

7.3.3 Sabbatical

1. Medewerkers kunnen gereserveerd verlof opnemen voor een langere aaneengesloten verlofperiode (loopbaanonderbreking).
2. Afspraken worden vastgelegd in een loopbaanonderbrekingsovereenkomst

7.3.4 (Mantel)zorgverlof

1. Gereserveerd verlof kan worden ingezet voor de zorg van een zieke naaste.
2. Specifieke afspraken ten aanzien van (mantel)zorgverlof worden gemaakt tussen manager en medewerker.

7.3.5 Studieverlof

1. Gereserveerd verlof kan worden gebruikt voor studie.
2. Voor studieverlof, onderdeel van een door de werkgever gefinancierde opleiding, worden afspraken vastgelegd in een studiecontract.

7.3.6 Groot verlof

1. Medewerkers kunnen gereserveerd verlof opnemen voor groot verlof: verlof voorafgaand aan RVU of (vroeg)pensioen.
2. Afspraken t.a.v. groot verlof worden altijd door HR vastgelegd in een overeenkomst groot verlof.

7.3.7 Uitbreiding buitengewoon verlof

Als bij een levensgebeurtenis het volgens de CAO toegekende buitengewoon verlof niet volstaat, kunnen extra uren uit gereserveerd verlof worden opgenomen na overleg met de manager.

7.3.8 Inkoop jaarverlof na langdurige ziekte

1. Als een medewerker na langdurig ziekteverzuim minder dan 40 dagen (of het vastgestelde maximum voor continudienst) beschikbaar heeft in het Benefitshop-budget, kan extra jaarverlof worden ingekocht vanuit gereserveerd verlof.
2. Voor parttimers geldt aanvulling tot het maximum naar rato % dienstverband.
3. Verzoeken moeten vóór 1 maart worden ingediend en worden verwerkt door Payroll

7.3.9 Maatschappelijk verlof

Met toestemming van de manager kan gereserveerd verlof worden opgenomen voor maatschappelijke activiteiten, zoals vrijwilligerswerk.

7.3.10 Verlof om overige redenen

1. Indien het jaarverlof niet toereikend is, kunnen medewerkers gereserveerd verlof opnemen voor andere redenen, mits dit vooraf is goedgekeurd door de manager.
2. Managers toetsen of het verlof binnen de planning past en geven prioriteit aan andere verlofaanvragen voor de eerder genoemde 9 redenen.

8. Aanwending van jaarverlof

Medewerkers kunnen hun jaarverlof gebruiken volgens de onderstaande regels:

1. **Verlof inkopen:** Extra verlof voor korte termijn moet vóór 1 maart van ieder jaar worden ingekocht.
2. **Verlof plannen:** Medewerkers moeten vóór 1 maart minimaal 80% van hun wettelijk verlof, vaste EVT en ingekocht extra jaarverlof plannen binnen de regels van de afdeling in de afdelingsverlofplanning.
3. **Afstemmen met bedrijfsbelangen:** Verlof wordt zo veel mogelijk vastgesteld volgens de wens van de medewerker, tenzij belangrijke bedrijfsbelangen dit verhinderen.
4. **Verlof boeken:** Het verlof moet een maand voorafgaand aan opname worden geboekt via het vastgelegde verlofboekingsproces.
5. **Opnemen in dagen of uren:** Verlof kan worden opgenomen in hele dagen of volle uren.
6. **Wijzigingen door ARLANXEO:** ARLANXEO kan verlofplannen wijzigen om belangrijke redenen, maar moet de medewerker hiervoor compenseren bij bewezen schade. Schadeclaims moeten binnen zes maanden worden ingediend.
7. **Verzuim tijdens verlof:** Als een medewerker ziek wordt of buitengewoon verlof nodig heeft tijdens het jaarverlof, worden deze dagen beschouwd als niet genoten.
8. **Vakantie tijdens ziekte:** Als de medewerker tijdens ziekte met toestemming van de Arbodienst op vakantie gaat, moet hiervoor verlof worden opgenomen.
9. **Overgebleven verlof:** Niet gebruikt extra verlof wordt aan het einde van het jaar toegevoegd aan het saldo van gereserveerd verlof. Niet genoten wettelijk verlof schuift door naar het volgende jaar.
10. **Bij einde dienstverband:** Te veel opgenomen of nog niet opgenomen verlofdagen worden verrekend met het salaris. Per dag wordt 4,8% van het maandinkomen uitbetaald of ingehouden.

9. Maximale verlofspaarsaldi

1. Het totale aantal opgespaarde verlofuren is beperkt tot maximaal 2000 uur (op basis van een fulltime dienstverband). Dit geldt voor:
 - Resterend wettelijk verlof.
 - Vaste EVT (Extra Vrije Tijd).
 - Ingekocht extra verlof.
 - Ingepland verlof voor de maand december.
 - Gereserveerd verlof.
2. Bij overschrijding van het maximum (peildatum 31 december) worden alle uren boven de 2000 uur automatisch omgezet in 'uitbetaling verlofuren'. Deze extra uren worden uiterlijk in een aanvullende salarisbetaling over de maand december uitbetaald.

10. Uitbetaling gereserveerd verlof

1. Medewerkers kunnen ervoor kiezen om hun gereserveerd verlof op elk gewenst moment uit te laten betalen:
 - De medewerker dient deze keuze in via de Benefitshop
 - Payroll keurt de aanvraag goed en regelt de uitbetaling.
2. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt het saldo gereserveerd verlof uitbetaald met de eindafrekening van het salaris. Voor elke verlofdag wordt een uitkering berekend van 4,8% van het maandinkomen.

11. Waardebepaling en volgorde van aanwending

1. De waarde van een uur verlof wordt als volgt berekend:
 - Een uur verlof heeft een waarde van 0,6% van het maandinkomen.
 - Uitzondering: Voor de aanwezigheidsbonus is 8 uur (één dienst) gelijk aan:
 $1/15 * 5,7\% * 14$ maandsalarissen, vermeerderd met de continudiensttoeslag.
2. Volgorde van aanwending budgetbronnen:
 - Voor verlof lopend jaar en gereserveerd verlof:
 - Eerst wordt bovenwettelijk verlof ingezet.
 - Daarna wordt variabele EVT gebruikt.
 - Tot slot wordt de aanwezigheidsbonus aangewend.
 - Voor uitbetaling:
 - Eerst wordt de aanwezigheidsbonus gebruikt.
 - Vervolgens wordt variabele EVT ingezet.
 - Als laatste wordt bovenwettelijk verlof ingezet.

12. Definities

- **Bron:** De onderdelen waaruit het budget wordt gevuld: bovenwettelijk verlof, variabele EVT en aanwezigheidsbonus.
- **Budget:** De totale bruto geldwaarde van bovenwettelijk verlof, variabele EVT en aanwezigheidsbonus. Dit bedrag kan door medewerkers worden besteed in de Benefitshop.
- **Bestedingsdoelen:** De verschillende categorieën waaraan het budget kan worden besteed.
- **Groot verlof:** een periode van aaneengesloten verlof voorafgaand aan RVU of (pre)pensioen.
- **Portal AFAS InSite:** De digitale tool waarin medewerkers hun budget kunnen bekijken en keuzes kunnen maken voor de bestedingsdoelen.
- **Gereserveerd verlof:** Lange termijn verlof dat kan worden gebruikt voor de verschillende in het reglement gespecificeerde doeleinden.

Bijlage VII Definities bij cao

In deze cao wordt verstaan onder:

Contractueel vrijaf	Onder contractueel vrijaf wordt verstaan vakantie en extra vrije tijd.
Deeltijd	Wanneer je contracturen minder dan de normale arbeidsduur zijn, dan werk je in 'deeltijd' (ouderschapsverlof wordt gezien als deeltijd). De volgende arbeidsvoorwaarden worden naar evenredigheid van de deeltijdfactor toegepast: • het salaris, de jaaruitkering, de APP (Annual Performance Payment), de beloning voor waarneming en de aanwezigheidsbonus; • vakantierechten; • extra vrije tijd, de vaste component.
Feestdag	Onder 'feestdag' wordt verstaan: • Nieuwjaarsdag • Eerste en tweede paasdag • Hemelvaartsdag • Eerste en tweede pinksterdag • Eerste en tweede kerstdag • De dag waarop Koningsdag landelijk wordt gevierd.
Garantie-inkomen	Met garantie-inkomen bedoelen we de som van het nieuwe inkomen en de garantietoeslag.
Garantietoeslag	Dit is het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het garantie-inkomen te overbruggen. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen, wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de garantietoeslag toegekend. Voor personen met een WAO/WIA en/of WAJONG-uitkering wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag die je zou hebben ontvangen wanneer je geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.
Gewerkte tijd	Dit is de volgens het geldende dienstrooster gewerkte tijd. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd waarin je, binnen je dienstrooster, de opgedragen werkzaamheden niet verricht vanwege: • extra vrije tijd; • wettelijk verlof • ingekocht verlof • gereserveerd verlof • een feestdag; • een brugdag; • buitengewoon verlof; • buitengewoon verlof t.b.v. deelname aan een opleiding; • compenserend vrij • verplicht en vrijwillig medisch onderzoek door de Arbodienst; • afwezigheid als gevolg van zwangerschapsverlof/bevallingsverlof;

- afwezigheid in verband met schorsing bij verwijtbaar gedrag;
- nader door ARLANXEO vast te stellen redenen.

Voor de berekening van de gewerkte tijd wordt een half uur of meer tot een geheel uur afgerond en wordt minder dan een half uur verwaarloosd. Gelijksortig verzuim binnen een dienst volgens dienstrooster wordt eerst opgeteld, voordat er afronding plaatsvindt.

Jaarinkomen

Onder jaarinkomen wordt verstaan de som van de over het relevante kalenderjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de jaaruitkering.

Jaaruitkering

De jaaruitkering is inclusief je vakantietoeslag en bedraagt op jaarbasis 2 maal het maandinkomen van de maand waarin de uitkering wordt betaald. Dat maandinkomen wordt voor de medewerker geplaatst in continudienst verhoogd met de gemiddelde feestdagvergoeding. Voor de jaaruitkering geldt een minimum zoals vermeld in bijlage II. Had je in de betreffende maand geen recht op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte, dan wordt de hoogte van de uitkering bepaald naar de situatie op de laatste dag waarop je nog wel recht op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte had.

Jaaruitkering aanvulling

De aanvullende uitkering bedraagt per roostercyclus 1/10,4 gedeelte van de som van de toeslag voor werken in continudienst en de gemiddelde feestdagvergoeding. Dit wordt berekend over 2 maal het salaris over de maand december van het betreffende kalenderjaar.

Maandinkomen

De som van:

- het salaris, conform de functieschalen C32 tot en met C41, op basis van de met jou overeengekomen arbeidsduur;
- de toeslag voor ploegendienst (art. 4.5.1);
- de toeslag voor wachtdienst (art. 4.5.4);
- de toeslag bijbetalingsregeling (bijlage III);
- de korting op het salaris, waar aan de orde.

Het maandinkomen wordt maandelijks aan jou betaald uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1e werkdag van de volgende maand. Eventuele vorderingen die de werkgever op jou heeft, worden in mindering gebracht.

Medewerker

Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met ARLANXEO Netherlands B.V.

Solitaire medewerker

Medewerker met een unieke functie.

Nieuw inkomen

Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van:

- het salaris;
- de beloning voor ploegendienst;
- de beloning wanneer je blijvend in wachtdienst bent geplaatst;
- de WIA-uitkering.

Het nieuwe inkomen wordt maandelijks bepaald.

Partner	Degene met wie de medewerker is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan.
Salaris	Het individuele salaris binnen salarisschalen C32 t/m C41 (bijlage I)
Uurwaarde	De uurwaarde is vastgesteld op 0,6% van het salaris.
Werkgever	ARLANXEO Netherlands B.V., waarmee de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft.
Vast inkomen	Het werkelijk genoten vaste inkomen is het salaris, inclusief de vaste ploegendiensttoeslag, de feestdagtoeslag, de vaste wachtdienstvergoeding en de eventuele WAO-uitkering of blijvende toeslag, over het voorgaande jaar.
Vroeger inkomen	Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen. Voor degene die in continudienst werkt, wordt dit maandinkomen verhoogd met de gemiddelde feestdagvergoeding, zoals deze gold de dag vóór dat je arbeidsongeschikt werd. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden alleen tot het vroegere inkomen gerekend, als ze in de vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaand voor ten minste 2/3 van alle gewerkte diensten in je normale dienstrooster zijn betaald. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt tot het vroegere inkomen gerekend, als de toeslag voor ploegendienst in de vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaand voor ten minste 2/3 van alle gewerkte diensten is betaald. Het vroegere inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals van toepassing op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd.
Intern Overleg	Binnen ARLANXEO Netherlands B.V. functioneren als overlegorgaan de OR en de eenheidsvertrouwensmedewerkers. Voor beiden is een apart reglement vastgesteld.
Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	ARLANXEO draagt geen werkzaamheden op aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten, niet vallende onder de definitie medewerker, welke naar hun aard door medewerkers plegen te worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden niet van zodanige omvang zijn dat verwacht mag worden dat deze met bestaande medewerkers niet tijdig kunnen worden uitgevoerd.

Bijlage VIII Protocolafspraken

ONDERHANDELINGSRESULTAAT N.A.V. CAO-OVERLEG ARLANXEO NETHERLANDS B.V.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, voor de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.

Sociaal plan

Het sociaal plan worden voortgezet tot en met 31 december 2026.

Inkomen

De salarissen zijn met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 verhoogd met 3,5%. Daarnaast verhogen we met terugwerkende kracht de salarissen per 1 januari 2025 met 2%. (per 1 januari 2025 zijn de salarissen dan met 5,5% verhoogd t.o.v. van de salarissen van 30 juni 2024)

Eenmalige uitkering

In maart €250,00 bruto (o.b.v. full-time dienstverband).

Benefit Shop budget

1. Opbouw variabel deel (beloning voor aanwezigheid)

Het variabel deel wordt per kalenderjaar toegekend.

Kalenderjaaroverschrijdende ziektegevallen worden hetzelfde behandeld als alle andere ziektegevallen.

Het doel is dat medewerkers die afwezig zijn vanwege ziekte niet méér Benefit Shop budget/vakantiedagen overhouden dan medewerkers die wel aan het werk zijn.

2. Automatische uitbetaling restant Benefit Shop budget

Indien de medewerker zelf geen keuze maakt, wordt het restant Benefit Shop budget aan het einde van het kalenderjaar automatisch uitbetaald.

Hiermee wordt aangesloten bij de in Nederland gangbare praktijk en wordt de medewerker gevraagd om uitdrukkelijk een keuze te maken. Hierdoor wordt de administratie aanzienlijk vereenvoudigd.

3. Onderzoek naar uitbreiding bestedingsdoelen, bijvoorbeeld op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers of duurzaamheid (in en om het huis), binnen de kaders van van hetgeen fiscaal mogelijk is.

Verlof

1. Jaarverlof

Het jaarlijks in te kopen verlof uit het Benefit Shop budget wordt voor medewerkers in dagdienst gemaximeerd tot 10 dagen. Dit leidt tot een maximum van 40 vakantiedagen. Het restant wordt aan het einde van het kalenderjaar uitbetaald, tenzij de medewerker de keuze maakt voor toevoeging aan het gereserveerd verlof. Voor medewerkers werkzaam in continudienst verandert er niets, het in te kopen verlof is voor hen immers reeds gemaximeerd. Hiermee wordt de planbaarheid van het

werk vergroot.

2. Sparen voor later (rekening courant en gereserveerd verlof)

De huidige rekening courant wordt opgeheven. Het bestaande saldo wordt toegevoegd aan het gereserveerde verlof of uitbetaald (of een combinatie van beide). De medewerker kan deze keuze zelf maken. Er gaan geen uren verloren.

3. Uitbreiding mogelijkheden gereserveerd verlof

- Bestaande opnamemogelijkheden gereserveerd verlof (ouderschapsverlof, studie, loopbaanonderbreking, (mantel)zorg, TOR) worden uitgebreid met de nieuwe opnamemogelijkheden groot verlof (=verlof voorafgaand aan pensioen), inkopen jaarverlof na langdurig ziek, verlenging buitengewoon verlof, maatschappelijk verlof.
- Na toestemming manager kan gereserveerd verlof ook voor andere doeleinden worden opgenomen, waarbij opgemerkt wordt dat verlofaanvragen die aan één van de 9 hiervoor geformuleerde doeleinden voldoen, voorrang genieten op overige aanvragen.
- Gereserveerd verlof kan op verzoek van de medewerker ook worden uitbetaald.

Uitbreiding mogelijkheden TOR

- Het wordt mogelijk voor medewerkers in continudienst om TOR op eigen verzoek (deels) in te zetten voor aaneengesloten verlof, voorafgaand aan RVU of (pre-)pensioen.
- Voorwaarde voor deelname aan de TOR is een dienstverband van minimaal 5 jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de TOR.

Feestdagtoeslag

In de cao onder artikel 4.5.2 staat dat medewerkers die vast zijn ingeroosterd op een feestdag in aanmerking komen voor een feestdagtoeslag. Hebben zij daadwerkelijk gewerkt op deze feestdag (dus niet afwezig door verlof of ziekte) dan hebben zij de mogelijkheid om deze toeslag om te zetten in compenserend verlof plus een feestdagtoeslag (in geld) waarop de waarde van dit compenserend verlof vrij in mindering is gebracht ('gecorrigeerde feestdagtoeslag'). Hier zal niet aan worden getornd.

Aanvullend stellen we dat medewerkers die zijn ingeroosterd op een feestdag maar niet werken vanwege ziekte, uitsluitend in aanmerking komen voor de hiervoor genoemde gecorrigeerde feestdagtoeslag.

Met deze maatregel sluiten we beter aan bij de essentie van de feestdagtoeslag, zijnde: een vergoeding voor het ongemak om de feestdag niet met dierbaren te kunnen doorbrengen of daarvoor verlof te moeten opnemen.

Vrijwillig bijsparen voor het pensioen

Voor het kalenderjaar 2025 wordt de werkgeversbijdrage aan de bijspaarregeling wederom verhoogd van maximaal 1% naar maximaal 2% van het pensioengevend inkomen, mits de medewerker minimaal hetzelfde percentage inlegt.

Wajong

Vaste plaats en één rolatieplaats.

WGA-premie

De gedifferentieerde WGA-premie blijft gedurende de looptijd van de cao voor rekening van de werkgever.

EHBO- en BHV-vergoedingen

De EHBO- en BHV-vergoedingen worden voor de duur van de CAO geïndexeerd met de cao-loonsverhoging.

Fiscale verrekening vakbondscontributie

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal worden voortgezet.

Stageplaatsen/werkervaring

Er wordt naar gestreefd het aantal stage- en afstudeerplaatsen gelijk te houden ten opzichte van voorgaande jaren.

Financiering cao-werkgelegenheidsfonds

De financiering van het aan Chemelot gerelateerde werkgelegenheidsfonds zal worden stopgezet. Dit betreft de zogenaamde cao-gelden via de Mplooi-Foundation.

Aldus overeengekomen in maart 2025 te Geleen.

Partijen:

ARLANXEO Netherlands B.V.

FNV

Synergo vhp