



CAO Intertek Polychemlab BV 2025 – 2026

Bevat RVU regeling met als einddatum 31-12-2025

Overeengekomen door de volgende partijen:



INHOUDSOPGAVE

<u>Hoofdstuk 1 – Algemeen</u>	4
Artikel 1	4
1.1 Looptijd	4
1.2 Voor wie geldt de CAO	4
1.3 Bruto bedragen	4
1.4 Voltijd en deeltijd	4
1.5 Bekendmaking CAO	4
Artikel 2A Definities en roosters	4
Artikel 2B Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	6
<u>Hoofdstuk 2 – Dienstverband</u>	6
Paragraaf 1 Arbeidsovereenkomst	6
Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst en beëindiging	6
Artikel 4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	7
Artikel 5 Beëindiging wegens dringende redenen werkgever	7
Artikel 6 Beëindiging wegens dringende redenen werknemer	8
Paragraaf 2 Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker	8
Artikel 7 Verplichting medewerker	8
Artikel 8 Plaatsing van de medewerker	8
Artikel 9 Vacaturevervulling	8
Artikel 10 Geheimhouding en eigendommen	8
Artikel 11 Uitvinging en Octrooi	9
Artikel 12 Nevenwerkzaamheden	9
Paragraaf 3 Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen	9
Artikel 13 Schorsing voor onderzoek en/of beraad	9
Artikel 14 Disciplinaire maatregelen	10
<u>Hoofdstuk 3 – Beloning</u>	12
Paragraaf 1 De salarissystematiek	12
Artikel 15 Salarisschalen	12
Artikel 16 Wijziging van het salaris	13
Artikel 17 Beoordeling	15
Paragraaf 2 Vakantiebijslag (vakantiegeld)	15
Artikel 18 Vakantiebijslag	15
Artikel 19 Thuiswerken	16
Artikel 20 Reiskosten / woon-werk vergoeding	16
Paragraaf 3 Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd	16
Artikel 21 Toeslag voor ploegendienst (voor werkroosters zie bijlage 4)	16
Artikel 22 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	17
Artikel 23 Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een andere salaris schaal geldt	17
Artikel 24 Toeslag voor wachtdienst	17
Artikel 25 Toeslag voor werken op bijzondere uren	18
Artikel 26 Toeslag voor overwerk	19
Artikel 27 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf	20

Paragraaf 4	Algemene bepalingen	20
Artikel 28	Tegemoetkoming in individuele gevallen	20
Artikel 29	Uitbetaling	20
Artikel 30	Vermindering maandinkomen	20
Artikel 31	Bonus regeling	21
<u>Hoofdstuk 4 – Arbeidsduur</u>		22
Artikel 32	Arbeidsduur	22
Artikel 33	Overwerk	23
Artikel 34	Vakantie	24
Artikel 35	Arbeidsduurverkortung (ook wel ADV genoemd, vroeger noemde men dit de EVT)	25
Artikel 36	Aanwezigheidsbonus	25
Artikel 37	Aanwending Verlof (voorheen contractueel vrijaf)	26
Artikel 38	Bijzonder verlof (voorheen buitengewoon verlof)	28
<u>Hoofdstuk 5 – Sociale Zekerheid</u>		30
Artikel 39	Arbeidsongeschiktheid	30
Artikel 40	Minder betaald werk om bedrijfsredenen	30
Artikel 40A	Blijvende toeslag	32
Artikel 40B	Aflopende toeslag	32
Artikel 41	Collectieve verzekeringen	32
Artikel 42	Pensioen	33
Artikel 43	Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR)	34
<u>Hoofdstuk 6 – Deeltijd / Het aanpassen van meer of minder uren werk</u>		35
Artikel 44	Algemene bepaling	35
Artikel 45	Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden	35
Artikel 46	Toeslagen en compensatie in vrije tijd	35
Artikel 47	Bijzonder verlof (deeltijdmedewerker)	36
Artikel 48	Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	36
Artikel 49	Partieel leerplichtigen	36
Artikel 50	Geboorteverlof voor partners (WET WIEG)	36
<u>Hoofdstuk 7 – Diversen</u>		37
Artikel 51	Opdracht extern organisatiebureau	37
Artikel 52	Fusie en reorganisatie	37
Artikel 53	Vakbondsoverleg	37
Artikel 54	Vredesplicht	37
Artikel 55	Afwijking in individuele gevallen	38
<u>BIJLAGEN</u>		39
Bijlage 1	Salarisschalen	39
Bijlage 2	Vakantiebijslag	40
Bijlage 3	Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	41
Bijlage 4	Roosters en normen arbeids- en rusttijden	44
Bijlage 5	Pensioen	51
Bijlage 6	Bedrijfs-AOW / RVU	54

Collectieve Arbeidsovereenkomst Intertek Polychemlab BV

1 februari 2025 tot en met 31 januari 2026

HOOFDSTUK 1 - ALGEMEEN

Artikel 1

1.1 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 februari 2025 tot en met 31 januari 2026 en eindigt zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist. De bepalingen van de cao blijven via de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing totdat een nieuwe cao is overeengekomen.

1.2 Voor wie geldt de cao

De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Intertek Polychemlab B.V (hierna te noemen Intertek).

1.3 Bruto bedragen

Alle bedragen in deze cao zijn bruto bedragen in Euro's.

1.4 Voltijd en deeltijd

Alle bedragen en afspraken in de cao zijn op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Voor deeltijd medewerkers gelden de bedragen en afspraken naar rato, tenzij in het artikel iets anders staat.

1.5 Bekendmaking CAO

De CAO wordt aan de medewerkers bekend gemaakt door middel van een digitale publicatie via de I-schijf, <I:\Public\HR\Communicatie & Informatie\CAO en AV-items\CAO\Vigerende cao 2025-2026> van Intertek Polychemlab BV.

Artikel 2 A Definities en roosters

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a) de werkgever: Intertek Polychemlab BV, gevestigd te Geleen;
- b) de vakorganisaties: de vakorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend;
- c) de CAO: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- d) het maandinkomen: de som van de volgende inkomensbestanddelen:
 - het salaris, dat wil zeggen het (schaal)salaris als bedoeld in artikel 17;
 - de toeslag voor ploegendienst (art. 24);
 - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (art. 27);
 - de blijvende toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling (art. 40);
 - de garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 3) rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art. 39, lid 10 (arbeidsongeschiktheid);
 - voor ex-WBL medewerkers (die in dienst zijn gekomen in 2008) gelden ook de looncomponenten voor het maandinkomen zoals genoemd in de voorwaarden van het Sociaal Statuut WBL en bijbehorende Overgangprotocol WBL.

- e) Voor de toepassing van de vakantiebijslag (artikel 21) hanteren we als maandinkomen andere componenten: het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter d, verhoogd met: voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding (gemiddeld 5,7%) als bedoeld in artikel 2, letter g. De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA.
- f) de dag: de aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- g) de gemiddelde feestdagvergoeding: een twaalfde deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag als bedoeld in artikel 25 (toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag), dit komt overeen met 5,7% van het kale individuele bruto maandsalaris maal 12;
- h) feestdagen: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van de Koning van Nederland landelijk wordt gevierd;
- i) intern overleg: de binnen Intertek Polychemlab functionerende Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV;
- j) continudienst: de dienst waarbij met een 5-ploegenrooster gedurende het gehele jaar in een volcontinu proces wordt gewerkt;
- k) 2-ploegendienst: de dienst waarbij met een 2-ploegenrooster gedurende het gehele jaar, van maandag tot en met vrijdag in 2-ploegen (ochtend- en middagdienst) wordt gewerkt exclusief weekenden en geen feestdagen;
- l) Verlengde 2-ploegendienst: de dienst waarbij met een 2-ploegenrooster gedurende het gehele jaar wordt gewerkt in ochtend- en middagdienst, inclusief weekenden en feestdagen;
- m) 3-ploegendienst: de dienst waarbij met een 3-ploegenrooster gedurende het gehele jaar wordt gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst van maandag tot en met vrijdag exclusief weekend en feestdagen;
- n) Werktijden ploegendiensten:
O = ochtenddienst, van 7.00 - 15.00 uur
M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur
N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur
- o) Partner: de persoon met wie de medewerker gehuwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.
- p) Dagdienst. De werknemer in dagdienst kan zijn te werken contractuele uren overdag werken tussen 7.00 in de ochtend en 19.00 uur in de avond. Medewerkers in dagdienst werken van maandag tot en met vrijdag, geen weekenden en geen feestdagen.
- q) AOW-gerechtigde leeftijd is de leeftijd die genoemd wordt op basis van de geboortedatum van de werknemer op de officiële website van de Sociale Verzekerings Bank. De AOW leeftijd.
<https://www.svb.nl/nl/aow/aow-leeftijd/uw-aow-leeftijd>

- r) Contractueel vrijaf uren zijn nu genoemd de vakantie uren, zoals omschreven in artikel 34 van deze CAO.

Artikel 2 B. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

De werkgever draagt zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers plegen te worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, kunnen worden uitgevoerd.

HOOFDSTUK 2 - DIENSTVERBAND

Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst

Artikel 3. Aangaan arbeidsovereenkomst en beëindiging

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.

2. Bij indiensttreding stelt werkgever een digitaal exemplaar van de cao beschikbaar.

3. Arbeidsovereenkomst en proeftijd
Intertek en de medewerker kunnen de volgende proeftijd afspreken.

Contract

Bepaalde tijd 6 maanden of korter
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar
Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of onbepaalde tijd

Proeftijd

Geen proeftijd
1 maand
2 maanden

Intertek en de medewerker kunnen afspreken dat een kortere of geen proeftijd geldt.

4. Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn, welke geldt voor zowel de werknemer als de werkgever.

Salarisschaal / C-Schaal

C34 – C35
C36 en hoger

Opzegtermijn

1 maand
2 maanden

Opzeggen kan schriftelijk tegen elke kalenderdag, dat betekent dat de opzegging per die dag ingaat.

Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en als deze niet verlengd zal worden dan is de werkgever verplicht om zorg te dragen voor een correcte aanzegging van de niet verlenging. Uiterlijk een maand van tevoren.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag dat de medewerker de AOW-leeftijd bereikt. Opzegging is niet nodig,

Artikel 4. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, mag ten hoogste drie jaar belopen, waarbij voor de berekening van deze periode aansluitende arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd, worden samengevoegd. Conform de Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB).
2. In voorkomende gevallen - met name voor projecten - mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd evenwel voor ten hoogste 5 jaar worden aangegaan. Als regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meerdere projecten omvatten.
3. Indien een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht verder te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 5. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever

In Artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek staan voor de werkgever dringende redenen beschreven wat voor werkgever een reden kan zijn om over te gaan tot beëindiging van het dienstverband op staande voet. Voorbeelden bij Intertek hiervan zijn:

- 1) zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding van enig op zijn arbeid betrekking hebbend wettelijk voorschrift;
- 2) ontplofbare of andere gevaarlijke stoffen van het bedrijf meeneemt of daarvan een kennelijk verkeerd gebruik maakt;
- 3) opzettelijk de redelijke bevelen of instructies, door of namens de werkgever gegeven, niet nakomt;
- 4) herhaaldelijk of gedurende drie achtereenvolgende dagen verzuimt, zonder voorafgaande toestemming van degene onder wiens onmiddellijk toezicht hij werkzaam is, of van de daartoe aangewezen bedrijfsinstantie en zonder naderhand als geldig aangenomen reden welke voorafgaand werd medegedeeld of waarvan voorafgaande mededeling niet mogelijk was;
- 5) een andere medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden;
- 6) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de eigendommen van de werkgever of van een andere medewerker beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 7) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de veiligheid in het bedrijf of de veiligheid in de omgeving van het bedrijf dan wel de leefbaarheid van het milieu in de omgeving van het bedrijf schaadt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 8) de geheimhoudingsplicht zoals bedoeld in deze cao schendt.

Artikel 6. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker

In artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek staan voor de medewerker dringende redenen genoemd die voor de werknemer aanleiding kan zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Voorbeelden bij Intertek hiervan zijn:

1. wanneer er wegens gehele of gedeeltelijke stilstand van het bedrijf of wegens gebrek aan afzet meer dan drie dagen in een week geen werk is;
2. wanneer een hoger geplaatste medewerker de medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden.

Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker

Artikel 7. Verplichting medewerker

De medewerker is verplicht tijdens zijn werkzaamheden al het mogelijke te doen wat leidt tot een goede gang van zaken bij werkgever, alsmede is de medewerker verplicht zich te houden aan de richtlijnen behorende bij de site Chemelot en Intertek klanten.

Artikel 8. Plaatsing van de medewerker

1. De werkgever is bevoegd is, binnen de grenzen der redelijkheid, de medewerker tijdelijk arbeid te laten verrichten op de tijd welke de werkgever wenselijk acht. Tevens is werkgever bevoegd andere werkzaamheden op te dragen waarbij werkgever zoveel mogelijk rekening zal houden met persoonlijke en bedrijfsomstandigheden.
2. Indien de werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel de standplaats van de medewerker wil wijzigen en/of de medewerker andere werkzaamheden wil opdragen, zal hij dit in het algemeen ten minste twee weken voor de ingangsdatum met de medewerker bespreken onder opgave van redenen en van de vermoedelijke tijdsduur. De wijziging van standplaats dient te liggen in een straal van 30 km.

Artikel 9. Vacaturevervulling

1. Voor de vervulling van een nieuwe ontstane of vrijgekomen bestaande functie gelden de volgende richtlijnen:
 - a) de keuze zal vallen op de voor de betrokken functie meest geschikte persoon;
 - b) aan daarvoor geschikte medewerkers zal de voorkeur worden gegeven boven kandidaten van elders;
2. De mogelijkheid om uit het medewerkersbestand in open gevallen functies te voorzien, wordt, zo veel mogelijk passend in het raam van loopbaanbegeleiding, bevorderd door plaats verwisseling en doelmatige opleiding. Het opleiden van de medewerkers vormt daarmee een essentieel onderdeel van het beleid, waarbij de verantwoordelijkheid voor opleiding zowel bij de werkgever als bij de medewerker ligt. Opleiding is met name van belang, om in het licht van de snelle technologische ontwikkeling het kwalificatie niveau voor de huidige, alsmede eventuele toekomstige functie te behouden respectievelijk te verbeteren.

Artikel 10. Geheimhouding en eigendommen

De medewerker is tijdens en na zijn arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alles wat hem direct of indirect als gevolg van zijn dienstverband bekend is (geworden) of wat hij (mede) heeft ontwikkeld en waarvan hij kan of behoort te weten dat het vertrouwelijke informatie is. Dit betreft ook

knowhow, andere intellectuele eigendomsrechten (octrooien, merken, domein namen, auteursrechtelijk beschermd werk) van Intertek en informatie die anderszins geheim moet blijven.

Onder de verplichting valt ook alle informatie waarvan het openbaar worden of delen met anderen tot schade kan leiden voor Intertek of derden inclusief klanten en relaties. Alle hiervoor bedoelde informatie is en blijft eigendom van Intertek en de medewerker zal de informatie voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij ermee bekend is geraakt.

De medewerker zal alle informatie en eigendommen van Intertek (inclusief gegevensdragers en intellectuele eigendommen waaronder knowhow, uitvindingen, merken, auteursrechtelijk werk en domein namen) voor het einde van de arbeidsovereenkomst inleveren bij en overdragen aan Intertek.

De medewerker levert voor het einde van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen bij Intertek in. Als de medewerker deze verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot schadevergoeding.

Artikel 11. Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan Intertek direct een door of met hem tijdens zijn dienstverband gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van een onderneming van Intertek of de onderneming waar de medewerker werkt. Het maakt daarbij geen verschil of de uitvinding in kantooruren of daarbuiten is gedaan.

Voor zover niet al van rechtswege voor Intertek aanspraak op octrooi en/of de uitvinding bestaat, is medewerker verplicht de rechten in verband met zijn uitvinding aan Intertek over te dragen. Onder 'de rechten in verband met zijn uitvinding' wordt ook verstaan het recht op het aanvragen van octrooi en het recht om de uitvinding geheim te houden. Intertek betaalt de kosten verbonden aan de overdracht.

Intertek kan ten aanzien van de omschreven verplichtingen nadere regels vaststellen.

Als Intertek gebruik maakt van het recht op overdracht, kan een billijk bedrag worden toegekend aan de medewerker voor het gemis aan octrooi. Dit is niet het geval als het aanwenden van bijzondere kennis en het doen van uitvindingen in de aard van de functie zit.

Artikel 12. Nevenwerkzaamheden

De medewerker mag betaalde nevenwerkzaamheden verrichten of een onderneming uitoefenen, tenzij er sprake is van schade voor het bedrijf of dat dit schadelijk is voor het bedrijf of voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst (zoals risico's op gebied van gezondheid, veiligheid en/of overtreden arbeidstijdenwet) of de zakelijke belangen van Intertek kunnen schaden (zoals vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of voorkomen belangenconflict).

Paragraaf 3 – Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen

Artikel 13. Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De medewerker kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat met toepassing van het artikel Disciplinaire maatregelen 16lid 1 sub a en b redelijkerwijze tot ontzetting uit de functie, eventueel gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, of tot ontslag zou kunnen worden overgegaan.

2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene meegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.

3. De schorsing, waarvan de duur zo veel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek en de beslissing schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.
5. De inhouding van het maandinkomen als bedoeld in lid 3, wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.
6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt betrokkene schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 14. Disciplinaire maatregelen

1. In geval van ongewenste daden of gedragingen van de medewerker kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:
 - a) daden of gedragingen die zo ernstig zijn, dat deze op zich zelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (eventueel onder toepassing van artikel 9) vormen;
 - b) daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn, dat de werkgever redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen overgaan;
 - c) daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde bij Intertek Polychemlab en/of haar klanten, alsmede het gehele bedrijventerrein Chemelot en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering door de werkgever niet kunnen worden geduld. Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.
2. Afhankelijk van de ernst van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:
 - a) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.a:
 - ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onmiddellijk over te gaan tot ontslag op staande voet;
 - b) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.b:
 - ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - tijdelijke ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen, een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
 - c) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder paragraaf 1.c van dit artikel:
 - tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
3. Alvorens tot een van sub 2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken medewerker, en op diens verzoek ook een vertrouwenspersoon van betrokken medewerker gehoord.

4. De reden van de te nemen of de genomen maatregel wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een eventueel tegen de beslissing ingesteld beroep heeft ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.
5. Ingeval ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, kan geen aanspraak worden gemaakt op toekenning van de toeslagen als bedoeld in artikel 40.

HOOFDSTUK 3 – BELONING

Paragraaf 1 - De salarissystematiek

Artikel 15. Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C34 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast.

1.1 De salarissen als bedoeld in artikel 15 zijn met ingang van 1 februari 2025 structureel verhoogd met 3%.

2. De medewerker op wie de regeling van de salarissen in de CAO van toepassing is, wordt ingedeeld in een van de salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage 1.

1 februari 2025			
C-schaal	Minimum schaalsalaris	Midden (berekend door Min + Uitmundend / 2)	Maximum (Uitmundend)
C34	€ 2706	€ 3075	€ 3444
C35	€ 2980	€ 3408	€ 3836
C36	€ 3335	€ 3840	€ 4345
C37	€ 3734	€ 4346	€ 4958
C38	€ 4192	€ 4931	€ 5669
C39	€ 4744	€ 5640	€ 6536
C40	€ 5365	€ 6451	€ 7538
C41	€ 6074	€ 7388	€ 8702

3. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering. Medebepalend voor de indeling zijn opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.

4. De salarisschalen bestaan uit:

- een minimum schaalsalaris;
- een maximum schaalsalaris;
- een perspectiefsalaris.

Artikel 16. Wijziging van het salaris

1. Intertek beoordeelt het functioneren van de medewerker met behulp van het Intertek beoordelingssysteem. Een beoordelingsafhankelijke salarisverhoging wordt jaarlijks op 1 april (met terugwerkende kracht) uitbetaald vanaf 1 januari.

De medewerker die het schaalmaximum en behorende bij het predicaat (onvoldoende, te ontwikkelen, goed, zeer goed, uitmuntend) nog niet heeft bereikt, ontvangt een aanpassing in percentage van het individueel salaris volgens de navolgende tabel.

Beoordeling Relatieve Salaris Positie	Onvoldoende (5)	Te ontwikkelen (4)	Goed (3)	Zeer goed (2)	Uitmuntend (1)
Minimum-schaalmidden	0%	2%	3%	4%	5%
Schaalmidden-eindsalaris resp. normsalaris	0% of -/- *)	1%	2%	3%	4%
Normsalaris-perspectiefsalaris	-/- *)	-/- *)	-/- *)	2%	2%

* verrekening vindt plaats conform lid 3

De procentuele verhogingen worden berekend over het normsalaris (Goed).

Indien het perspectiefsalaris wordt overschreden als gevolg van de salarisverhoging door de beoordeling, zal het nieuwe salaris gemaximeerd worden op het perspectiefsalaris behorende bij het predicaat (Onvoldoende, Te ontwikkelen, Goed, Zeer goed, Uitmuntend) van de beoordeling. Hierdoor kan het percentage van de salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

2. Het te bereiken maximumsalaris is afhankelijk van de beoordeling van het functioneren:

- Voor de medewerker die met 'onvoldoende' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het individueel salaris.
- Voor de medewerker die met 'te ontwikkelen' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan 95% van het normsalaris (salaris behorende bij norm predicaat goed).
- Voor de medewerker die met 'goed' (conform de norm) is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het normsalaris (salaris behorende bij norm predicaat goed).
- Voor de medewerker die met 'zeer goed' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 5% uitgaat boven het normsalaris (salaris behorende bij norm predicaat goed).
- Voor de medewerker die met 'uitmuntend' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 10% uitgaat boven het normsalaris (salaris behorende bij norm predicaat goed).

3. Indien het individueel salaris hoger is dan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris, vindt verrekening van het verschil plaats met de eerstvolgende algemene aanpassing(en) van de salarissen als bedoeld in artikel 23, totdat het individueel salaris gelijk is aan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris.

Deze salarismaatregel wordt eerst getroffen, nadat de dalende trend in het functioneren in het kader van een formeel beoordelingsgesprek met de medewerker is besproken en de medewerker gedurende tenminste een half jaar de gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren.

4. Bij promotie naar een functie in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5% van het normsalaris (goed) van de oude vertrekkende salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal ten minste gelijk is aan het minimum schaalsalaris in de nieuwe salarisschaal en niet hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal.
5. Bij demotie/indeling in een lagere salarisschaal mag het nieuwe salaris in deze lagere salarisschaal niet hoger zijn dan je oude salaris in de hogere salarisschaal.
6. Indeling in een andere salarisschaal en de hieruit voortvloeiende wijziging van het salaris gaat als regel in op de eerste dag van het kalenderkwartaal.

Artikel 17. Beoordeling

Binnen Intertek Polychemlab hanteren we voor de jaarlijkse evaluatie van de performance (beoordeling / ook wel 10X Journey genoemd) de kritische competenties die in alle functieomschrijvingen zijn opgenomen. Hier kijken we naar het bij het uit te voeren ranking proces in het kader van de jaarlijkse beoordeling. De belangrijkste elementen van de beoordelingssystematiek en de daarbij behorende procedure-afspraken zijn opgenomen in een brochure die voor elke medewerker digitaal beschikbaar is op de publieke schijf: <I:\Public\HR\Communicatie & Informatie\CAO en AV-items\Beoordelen\brochure beoordelen bij Intertek Polychemlab.pdf>

Indien een medewerker nog ruimte heeft in zijn salarisschaal op basis van het gegeven predicaat naar aanleiding van de beoordeling van het voorgaande kalenderjaar, dan wordt het beoordelingspercentage toegepast op het laatste normsalaris (goed) van het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft (voorgaand kalenderjaar) alvorens een eventuele promotie (= 5% van normsalaris (goed) vertrekkende salarisschaal) en vervolgens de eventuele collectieve cao-verhoging wordt toegepast.

Paragraaf 2 - Vakantiebijslag

Artikel 18. Vakantiebijslag (vakantiegeld)

1. De medewerker heeft per kalenderjaar aanspraak op vakantiebijslag (vakantiegeld). Deze uitkering bedraagt 1 maal het maandinkomen (zie artikel 2 lid e CAO), met een minimum bedrag zoals vermeld in bijlage 2.A. en wordt opgebouwd over de periode 1 januari t/m 31 december van kalender jaar. Ter zake van het in dit lid genoemde minimum is bepalend de leeftijd die de medewerker heeft bereikt in de maand voorafgaande aan die maand waarin de vakantiebijslag wordt betaald.

2. Voor de hoogte van de uitkering is het daadwerkelijke inkomen van januari t/m december in dat kalenderjaar bepalend.

Indien in dat kalenderjaar of een deel van het kalenderjaar geen aanspraak op loon- en/of loondoorbetaling bij ziekte bestond, wordt de uitkering bepaald naar de situatie op de laatste dag waarover de medewerker aanspraak had op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

3a. De medewerker heeft naar evenredigheid aanspraak op de vakantiebijslag indien hij in de loop van het kalenderjaar in en/of uit dienst treedt en/of gedurende 1 of meer maanden geen aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

In mei wordt de vakantiebijslag betaald voor een heel kalenderjaar. Indien een werknemer korter dan een heel jaar in dienst is of een werknemer eerder uit dienst treedt en geen volledig jaar werkt, zal er een verrekening plaatsvinden. Voorbeeld: Als een medewerker in mei in dienst treedt, ontvangt hij in mei vakantiebijslag t/m december. Als een medewerker na mei in dienst treedt, ontvangt hij de vakantiebijslag in december over dat kalenderjaar. Als een medewerker voor of in mei uit dienst treedt, ontvangt hij de vakantiebijslag voor de daadwerkelijk gewerkte maanden. Als een medewerker na mei uit dienst treedt, moet hij de onterecht ontvangen vakantiebijslag (t/m december ontvangen) terug betalen. Voor de ex-DSM medewerkers geldt deze verrekening ook voor de novemberuitkering.

3b. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker die uiterlijk op de 15e dag van enige kalendermaand in dienst is getreden, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht op de eerste dag van de volgende maand te zijn aangegaan.

3c. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de 16e of een latere dag van enige kalendermaand, geacht die gehele maand in dienst te zijn

geweest; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht met ingang van de eerste dag van de desbetreffende maand te zijn geëindigd.

4. De in bijlage 2.A. genoemde bedragen worden, indien en zodra de salarissen een algemene verhoging ondergaan, verhoogd met hetzelfde percentage als dat van de bedoelde algemene verhoging van de salarissen.

Artikel 19. Thuiswerken

Per thuiswerkdag zal de NIBUD vergoeding van € 3,00 netto per gewerkte thuiswerkdag worden betaald voor de duur van deze cao periode.

Artikel 20. Reiskosten / woon-werk vergoeding

De werknemer krijgt per gewerkte dag of een reiskosten / woon-werk vergoeding of een thuiswerkvergoeding zoals genoemd in artikel 19. Voor de reiskosten / woon-werk vergoeding heeft de werknemer recht op 0,23 euro per kilometer met een maximale enkele reisafstand van 60 km per dag.

Paragraaf 3 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd

Artikel 21. Toeslag voor ploegendienst (voor werkroosters zie bijlage 4)

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegendienst, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:

- a) continudienst: 31% - Gemiddelde arbeidstijd is 33.6 uur per week;
- b) 3-ploegendienst (ochtend-, middag-, nachtdienst): 19% - Gemiddelde arbeidstijd is 40 uur per week;
- c) 2-ploegendienst (ochtend- middagdienst): 13% - Gemiddelde arbeidstijd is 40 uur per week;
- d) Verlengde 2-ploegendienst (ochtend-, middagdienst, 7 dagen per week): 25% - Gemiddelde arbeidstijd is 37,3 uur per week.

Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen een passende toeslag vastgesteld.

2. Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegendienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.

3. Het wisselen van dienst binnen het voor de medewerker geldende dienstrooster wordt niet afzonderlijk gehonoreerd.

Artikel 22. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten van het salaris. De toeslag bedraagt:

- a) voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst:
 - 1,75% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
 - 1,50% voor de uren op de overige feestdagen;
- b) voor de medewerker blijvend geplaatst in 2-, verlengde 2- of 3-ploegendienst:
 - 1,15% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
 - 0,90% voor de uren op de overige feestdagen.

Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de medewerker die volgens dienstrooster niet op een feestdag behoeft te werken maar als reservist invalt op die feestdag. Dit heeft verder geen gevolgen voor de berekening van de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter g.

2a. Indien een medewerker blijvend geplaatst in continudienst volgens dienstrooster op een feestdag zes uur of langer heeft gewerkt, wordt hem op zijn verzoek in de periode van 13 weken daaropvolgend, zo mogelijk te zijner keuze een dienst compenserend vrij gegeven, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten. Is op de bedoelde feestdag ten gevolge van dienstwijziging minder dan 6 uur arbeid verricht, dan wordt toch een dienst compenserend vrij gegeven.

2b. Indien de medewerker een dienst compenserend vrij neemt, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

3. De feestdagvergoeding vervalt indien een werknemer afwezig (verlof) is op een dienst welke hij conform dienstrooster zou moeten invullen.

Artikel 23. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een andere salarisschaal geldt

Als de medewerker om bedrijfsredenen gedurende een korte periode (maximaal 4 maanden) een andere functie met een lagere of hogere salarisschaal waarneemt, blijft het individuele bruto jaarinkomen van de medewerker gelijk, behoudens de toeslag in de volgende alinea.

De medewerker die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een toeslag van 0,20% van het bruto uurloon.

Artikel 24. Toeslag voor wachtdienst

1. Wachtdienst is als de medewerker in opdracht van Intertek buiten zijn normale dienstrooster bereikbaar moet zijn om zo snel mogelijk aan het werk te gaan.

De medewerker die de wachtdienst als vast onderdeel in zijn dienstrooster heeft, ontvangt een vooraf bekende pensioengevende toeslag die jaarlijks wordt bepaald door werkgever en is afhankelijk van het aantal werknemers in de wachtdienst.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.

Deze toeslag bedraagt voor een wachtweek of voor een wachtweekeinde respectievelijk 10% en 5% van het salaris. De toeslag van 10% wordt verhoogd met 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode maandag tot en met vrijdag waarop wachtdienst wordt verricht.

Dagen	Wachtdiensttoeslag
Maandag	1% van het individuele bruto maandsalaris
Dinsdag	1% van het individuele bruto maandsalaris
Woensdag	1% van het individuele bruto maandsalaris
Donderdag	1% van het individuele bruto maandsalaris
Vrijdag	1% van het individuele bruto maandsalaris
Zaterdag	2,5% van het individuele bruto maandsalaris
Zondag	2,5% van het individuele bruto maandsalaris
Totaal	10% van het individuele bruto maandsalaris

3. Voor de medewerkers, die blijvend in wachtdienst zijn geplaatst en deze wachtdienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verrichten, wordt de toeslag, met uitzondering van de extra toeslag van 1,5% voor de feestdagen in de periode maandag tot en met vrijdag, per kalendermaand vastgesteld in procenten van het salaris.

4. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor elke keer dat hij daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen, een toeslag van 0,60% van het salaris (Ontbieden bedrijf).

5. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor de extra opkomst dat hij daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen, een extra reiskostenvergoeding die wordt uitbetaald als een zakelijke reis (Extra opkomst).

Artikel 25. Toeslag voor werken op bijzondere uren

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, blijvend geplaatst in vlaggendienst, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna aangeduide uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 40, een toeslag in procenten van het salaris, te weten:

- 0,60% voor de uren op zon- en feestdagen;
- 0,30% voor de uren op zaterdagen;
- 0,15% voor de uren vóór 7.00 uur en na 19.00 uur in de periode van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de uren op feestdagen.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, blijvend geplaatst in 2-ploegendienst (ochtend-, middagdienst) en verlengde 2-ploegendienst (ochtend-middagdienst, 7 dagen per week) die in plaats van een volgens het voor hem geldende dienstrooster vastgestelde dienst een nachtdienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren van deze nachtdienst de toeslag als bedoeld in lid 1.

Artikel 26. Toeslag voor overwerk

1a. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C39 ontvangt per uur overwerk naar zijn keuze

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

In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C39 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.

1b. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

1c. Uren compenserend vrij worden slechts verleend indien de bedrijfsomstandigheden dit - zulks naar het oordeel van de werkgever - toelaten en kunnen zo mogelijk ter keuze van de medewerker worden opgenomen in de periode van 13 weken volgende op de week waarin het overwerk werd verricht. Indien het onverhoopt niet kan worden opgenomen zal het worden uitbetaald als overwerk.

2a. De toeslag als bedoeld in lid 1, wordt vastgesteld in procenten van het salaris en bedraagt zonder compenserend vrij, per uur:

- 1,50% op de 1ste Paas-, 1ste Pinkster- en 1ste Kerstdag;
- 1,20% op de overige feestdagen en zondagen;
- 0,90% op overige dagen.

Voor overwerk, door een medewerker blijvend geplaatst in continudienst verricht op rustdagen volgens zijn dienstrooster, worden de percentages met 0,10 verhoogd.

Indien compenserend vrij wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

2b. Indien de medewerker na het verrichten van onafgebroken overwerk van zes uur of langer wegens bedrijfs- of vervoer technische redenen zijn eerstvolgende normale dienst niet of niet volledig kan verrichten, ontvangt hij voor dit overwerk compenserend vrij.

3. Ten aanzien van de betaling wordt de duur van het overwerk afgerond op uren waarbij minder dan 0,5 uur wordt verwaarloosd en 0,5 uur of meer naar boven wordt afgerond. Wanneer de medewerker op één dag meer dan één keer overwerk heeft verricht, wordt dat overwerk samengevoegd alvorens afronding plaatsvindt.

4. Voor de medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst en is ingedeeld in een van de salarisschalen tot en met C39 geldt het volgende:

Indien door een medewerker per kalenderjaar meer dan 3 extra diensten of verschoven diensten om bedrijfsredenen buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, ontvangt hij een bedrag van € 115,- per dienst, die het aantal van 3 overschrijdt.

Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst, verricht op een rustdag, volgens dienstrooster, alsmede de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende rooster.

Naast het werken op rustdagen wordt een verschoven dienst eveneens meegenomen voor de toepassing van dit artikel. De definitie van een verschoven dienst buiten het voor hem geldende dienstrooster is: een dienst die wegens bedrijfsredenen afwijkt van het geldende dienstrooster van betrokkene in aanvangstijden of dag.

Voor medewerkers geplaatst in een ander rooster dan continudienst en ingedeeld in een van de salarisschalen tot en met C39, geldt het volgende:

Indien door een medewerker per kalenderjaar meer dan 5 diensten om bedrijfsredenen als verschoven diensten worden verricht, buiten het voor hem geldende rooster, wordt aan hem een bonus betaald van € 115,-.

Artikel 27. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf

1. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C39, die geen wachtdienst heeft, ontvangt een toeslag van 0,60% van het salaris indien hij

- a) na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
- b) op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

2. Het gestelde in lid 1 is niet van toepassing op speciale diensten waarvoor afzonderlijke vergoedingsregelingen gelden.

Paragraaf 4 - Algemene bepalingen

Artikel 28. Tegemoetkoming in individuele gevallen

Indien voor de medewerker, gelet op het in de artikelen 24 tot en met 30 bepaalde, geen aanspraak op toeslagen, tegemoetkomingen of compensaties in vrije tijd kan ontstaan, kan de werkgever in individuele gevallen een billijke tegemoetkoming toekennen al dan niet in samenhang met compensatie in andere vorm.

Artikel 29. Uitbetaling

Op de 26^{ste} van de kalendermaand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e over de desbetreffende maand. Mocht de 26^{ste} in een weekend of op een feestdag vallen, dan zal de eerst voorafgaande reguliere werkdag als betaaldag worden gehanteerd.

Aan het einde van de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen, zoals overwerk, reisdagen, thuiswerkdagen, feestdagvergoeding etc.. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht. Iedere medewerker kan zijn loonstroken en jaaropgaven digitaal inzien via zijn persoonlijke Afas Insite.

Artikel 30. Vermindering maandinkomen

1. Het maandinkomen wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het maandinkomen blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:

- verlof (voorheen) (artikel 37);
- bijzonder verlof (artikel 38);
- compenserend vrij (artikelen 25 en 29);
- vrijaf op een feestdag (artikel 2, letter h) en
- nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg en uit hoofde daarvan deelname aan overleg bij instanties behorend tot Intertek Polychemlab of aanverwante instanties alsmede verzuim wegens overmacht.

2. De vermindering van het maandinkomen geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal mogelijk volgens dienstrooster te werken diensten.

Artikel 31. Bonus regeling

Met ingang van 2025 komen medewerkers in aanmerking voor een bonus regeling voor alle medewerkers (dit geldt niet voor stagiaires, tijdelijke oproepkrachten en medewerkers met een sales commission regeling of een Management Bonus regeling hebben, worden ook uitgezonderd van de bonus regeling in art. 31). Iedere medewerker kan in aanmerking komen voor een bruto bonus vergoeding van EUR 1.000,- per jaar (parttimers naar rato), uitbetaling zal plaatsvinden in april van het volgende kalenderjaar. Dus de eerste mogelijkheid zal zijn per april 2026. Het budget is de target, op zowel omzet als profit. De berekening van de bonus zal gebaseerd zijn op onderstaande matrix en zal onderdeel van het budget in enig jaar zijn. Bonden zullen jaarlijks, na vaststelling van de resultaten in april, hierover worden geïnformeerd in relatie tot de bonusrealisatie.

		Profit £k			Ranges based on variance to budget
		-3%	Budget	+3%	
Revenue £k	Matrix B				
	+2%	40.0%	65.0%	100.0%	
	Budget	30.0%	50.0%	75.0%	
	-2%	25.0%	35.0%	60.0%	

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR**Artikel 32. Arbeidsduur**

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst, behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke uitzonderingen, gemiddeld 40 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis, dus deze zitten in de 40 uren werkweek opgenomen.

2. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in continuïdient gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.

3. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in de verlengde twee-ploegendienst gemiddeld 37,3 uren per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.

4. Behoudens door de medewerker geplaatst in ploegendienst en door de medewerker voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is, wordt als regel geen werk verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

5 De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 4.

Overzichten diensten

Dienst	Uitleg	Ploegendienstoeslag in % van het individuele bruto maandsalaris
Dagdienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week, van maandag t/m vrijdag	0%
2-Ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste 5 dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	13%
3-Ploegendienst	De medewerker start in de eerste week met 5 ochtenddiensten, in de tweede week 5 nachtdiensten en in de derde week 5 middagdiensten. Alle diensten zijn van maandag t/m vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 15 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	19%
Verlengde 2-Ploegendienst	De medewerker werkt 4 diensten en dan 2 dagen rust. Ochtend, Ochtend, Middag, Middag, Rust, Rust. Dit is een	25%

	voortwaartsrooster, 7 dagen per week incl. weekenden en feestdagen.	
5-Ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	31%

Artikel 33. Overwerk

1 Overwerk is als de medewerker in opdracht van Intertek meer dan een half uur extra werkt dan de normale voltijd arbeidsduur volgens het voor de medewerker geldende dienstrooster. Als het aanvangstijdstip van de dienst is verschoven, geldt de extra tijd niet als overwerk.

2. De medewerker die jonger dan 21 jaar is, is niet verplicht om overuren en op zon- en feestdagen te werken, tenzij dit noodzakelijk is door zijn functie in continudienst of verlengde 2-ploegendienst.

3. De medewerker kan vanaf 10 jaar voor het bereiken van de te verwachten AOW-leeftijd niet meer verplicht kunnen worden om overwerk te verrichten.

Artikel 34. Vakantie

1a. De medewerker heeft recht op vakantie, waarvan de omvang van de vakantiedagen per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die de medewerker voor 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar heeft bereikt. Voorbeeld: Je wordt op 2 januari 25 jaar dan heb je recht op 22 dagen.

Deze bedraagt voor fulltimers (parttimers naar rato):

bij een leeftijd jonger dan 18 jaar	:	21 dagen
bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar	:	22 dagen
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	:	23 dagen
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	:	24 dagen
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	:	25 dagen
bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	:	26 dagen
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	:	27 dagen
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	:	28 dagen
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	:	29 dagen
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	:	30 dagen
bij een leeftijd van 61 jaar	:	31 dagen
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	:	32 dagen
bij een leeftijd van 64 jaar of ouder	:	33 dagen

1b. Voor de medewerkers, niet geplaatst in continudienst, wordt de omvang van het recht op vakantie conform de bepalingen in lid 1 letter a. van dit artikel verhoogd met één dag per kalenderjaar (voorheen brugdag genoemd).

2a. Bij in- en uitdiensttreding heeft de medewerker recht op vakantie-uren naar rato van het aantal volledig gewerkte maanden in dat jaar.

2b. Voor de toepassing van dit artikel wordt de maand van indiensttreding niet meegerekend, tenzij de medewerker op de eerste werkdag van die maand, in dienst is getreden. De maand waarin de arbeidsovereenkomst dan eindigt, wordt voor een volle kalendermaand gerekend.

3a. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de medewerker wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie met een twaalfde verminderd.

3b. De in letter 3a bedoelde vermindering blijft over een tijdvak van maximaal twaalf maanden achterwege bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt, alsmede bij verzuim wegens zwangerschap of bevalling.

4. Voor het berekenen van het aantal vakantie-uren per kalenderjaar, wordt er rekenkundig afgerond < 0,5 = 0 vanaf 0,5 = 1.

Artikel 35. Arbeidsduurverkorting (ook wel ADV genoemd, vroeger noemde men dit de EVT)

1. De medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan 5-ploegendienst of verlengde 2-ploegendienst, heeft recht op arbeidsduurverkorting.

2a. De arbeidsduurverkorting (ADV) bedraagt per kalenderjaar 15 diensten.

Van de 15 diensten worden 10 diensten (80 uur, fulltime / parttime naar rato) in het lopende kalenderjaar aan de medewerker toegekend en de overige, maximaal 5 diensten (40 uur, fulltime/parttime naar rato), worden achteraf (in het daarop volgend kalenderjaar) toegekend vanwege een eventuele correctie als gevolg van ziekteverzuim in het lopende kalenderjaar zoals genoemd in lid 2b.

2b. Het aantal diensten ADV wordt verminderd met één dag (8 uur, fulltime / parttime naar rato) voor elke keer dat de medewerker zich ziek meldt tot ten hoogste 5 diensten (40 uur, fulltime / parttime naar rato) op jaarbasis.

2c. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in dienst treedt en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op een aantal diensten ADV naar rato van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is.

2d. Ingeval van onbetaald ouderschapsverlof wordt ten aanzien van ADV naar rato toegepast. (artikel 45)

22e*. De 5 afhankelijke ADV-dagen (art. 35.2b)/Aanwezigheidsbonus Shifts (art. 36.3) zullen bij langdurig ziekteverzuim (Vanaf 1 jaar gedeeltelijk/volledig ziek) niet-zullen-niet worden toegekend. Dit met ingang van januari 2026 over het jaar 2025.

Artikel 36. Aanwezigheidsbonus

1. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, heeft geen aanspraak op ADV als bedoeld in artikel 36c, doch op een aanwezigheidsbonus. De omvang hiervan is gelijk aan de waarde van 5 diensten (40 uur, fulltime / parttime naar rato, zoals hierna geformuleerd.

2. De aanwezigheidsbonus bedraagt $1/5 \times 1,9\% \times 13$ maandsalarissen, verhoogd met de continudiensttoeslag. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in dienst treedt en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op een aanwezigheidsbonus naar rato van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is. De aanwezigheidsbonus zal met het salaris van februari worden uitgekeerd.

3. De aanwezigheidsbonus wordt verminderd met de waarde van één dienst (8 uur, fulltime, parttime naar rato) voor elke keer dat de medewerker zich ziek meldt tot ten hoogste 5 diensten (40 uur, fulltime, parttime naar rato) op jaarbasis.

De 5 afhankelijke ADV-dagen (art. 35.2b)/Aanwezigheidsbonus Shifts (art. 36.3) bij langdurig ziekteverzuim (Vanaf 1 jaar gedeeltelijk/volledig ziek) niet zullen worden toegekend. Dit met ingang van januari 2026 over het jaar 2025.

4a. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan tot maximaal 5 diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in vrije tijd.

4b. Deze keuze dient vóór 15 februari via het formulier in het [Managementsysteem\09_HR-Formulieren](#) aan de afdeling Human Resources bekend te worden gemaakt en worden de uren toegekend in Odoo en dienen de vrije diensten op dat moment te worden ingeroosterd.

Artikel 37. Aanwending Verlof (voorheen contractueel vrijaf)

Medewerkers moeten verlof opnemen om de balans belasting-belastbaarheid (werkdruk) goed te houden. In dit kader ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de medewerker en de manager.

1. Onder verlof wordt verstaan vakantie-uren (leeftijdsverlof zoals genoemd in artikel 34) en ADV-uren.

2. Verlof-uren worden opgenomen in tijd, tenzij dit bij uitzondering vanwege bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk is, in welk geval de overblijvende uren worden overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen. De medewerker kan tenminste drie en in ieder geval twee weken aaneengesloten vakantie opnemen, tenzij bedrijfsomstandigheden zich ertegen verzetten.

De medewerker stelt de vakantie tijdig vast, in ieder geval voor 1 januari 80% van de toegekende verlofuren van aankomende kalenderjaar.

De ~~wettelijke~~ vakantie-uren en ADV uren neemt de medewerker op in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat.

De medewerker die arbeidsongeschikt is (deels of volledig), neemt voor vakantie ook altijd volledige vakantie-uren op.

3. De werkgever kan met de Ondernemingsraad een of meerdere periode(n) collectief verlof vaststellen. Dit collectief verlof kan inhouden een bedrijfsvakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen verlof, dan wel - ingeval geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen verlof. Het vaststellen van dit collectief verlof dient werkgever voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar.

4a. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het goedgekeurde verlof wijzigen mits werkgever de gemaakte kosten van werknemer vergoedt.

4b. Verlof kan worden opgenomen in gehele dagen of, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, halve dagen of volle uren.

5. Wanneer de medewerker ten genoegen van de werkgever aantoont dat hij tijdens het verlof ziek is geworden dan wel aanspraak heeft op bijzonder verlof, gelden de betrokken dagen niet als verlof.

6a. Eenmaal per 12 maanden kunnen medewerkers aangeven of zij, vanuit hun positief saldo op de rekening courant uren/dagen willen verkopen om een fiets aan te schaffen via het fietsplan. Aan het aantal te verkopen uren/dagen ten behoeve van deelname aan het fietsplan is geen maximum gesteld.

6b. Naast de genoemde mogelijkheden onder punt 6a, is het mogelijk om jaarlijks maximaal 10 dagen te kopen of te verkopen mits aan de voorwaarde(n) is voldaan. Voorwaarde hiervoor is dat het kopen van verlof alleen nog mogelijk is indien een werknemer cumulatief maximaal een restsaldo van verlofuren heeft van 80 uren (fulltime – parttime naar rato). Het kopen van verlofuren is maximaal 80 uren (fulltime – parttime naar rato) per kalenderjaar en dienen ook in dat kalenderjaar (waarin ze aangekocht zijn) te worden opgenomen. Indien het niet mogelijk is om de gekochte uren in het kalenderjaar van aankoop op te nemen, zal het restant van niet opgenomen aangekochte uren aan het eind van het kalenderjaar worden uitbetaald tegen het tarief / de waarde waarvoor de verlofuren zijn aangekocht.

7. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal te veel genoten verlof, respectievelijk nog niet opgenomen verlof, en/of een positief respectievelijk negatief saldo op de rekening courant, worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.

8. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag verlof gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, letter e.

Cao partijen zijn gezamenlijk van mening dat vrije dagen zo veel als mogelijk benut moeten worden in het jaar dat ze toegekend zijn. Medewerkers moeten hiertoe zo veel als mogelijk gestimuleerd worden. Daarom hebben partijen afgesproken om de spelregels voor het opnemen van vrije dagen als zodanig aan te passen en dat medewerker en leidinggevende dit samen actief gaan managen. Maar alsnog met behoud van de mogelijkheid om verlof te sparen. Bijvoorbeeld om onverwachte behoefte aan vrije tijd in enig jaar flexibel op te kunnen vangen. Of om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker in alle fasen van hun leven en carrière te bevorderen.

Spelregels opname vrije dagen

- In principe worden alle vrije dagen (verlof + ADV) in het jaar van toekenning ingepland i.o.m. leidinggevende en genoten.
- Medewerkers gaan samen met hun leidinggevende hun jaarlijks tegoed aan vrije dagen in enig jaar actief managen.
- De in enig jaar toegekende vrije dagen worden voor 80% voor 31 januari van dat jaar ingepland (eerder mag dus nadrukkelijk ook als dit zo binnen teams gangbaar is).
- De overige 20% van het in enig jaar toegekende tegoed kan een medewerker flexibel opnemen gedurende het jaar.
- Indien een vrije dag onverhoopt niet genoten kan worden, zal de medewerker deze in overleg met zijn leidinggevende opnieuw inplannen voor dat jaar.
- De leidinggevende zal aangevraagde vrije dagen in principe binnen 14 dagen goedkeuren, tenzij er zwaarwegende bedrijfseconomische redenen zijn. Primair is dat de aanwezige minimale bezetting voor de uit te voeren werkzaamheden.
- Niet genoten vrije dagen worden uitbetaald aan het einde van het jaar.

Spelregels ~~r~~Rekening courant/€

- Medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd kunnen vrije tijd sparen in de bestaande ~~r~~Rekening courant/€ regeling.
- Om medewerkers maximaal te stimuleren om hun jaartegoed op te nemen, wordt het maximale ~~r~~Rekening courant/€ tegoed aangepast naar maximaal 400 uur bij een fulltime dienstverband (parttime naar rato).
- De medewerker mag vanuit het jaarlijks vrije tijd tegoed aan het eind van het jaar maximaal 40 uur vrije tijd naar de ~~r~~Rekening courant/€ doorschuiven tot het maximum rekening courant/€-tegoed (400) is bereikt (parttime naar rato).
- Uitbetaling van het gespaarde ~~r~~Rekening courant/€ verlof is tijdens de duur van het dienstverband is niet mogelijk.

Verlofopname uit rekening courant/€

- De medewerker kan het gespaarde tegoed flexibel inzetten. Bijvoorbeeld om onverwachte behoefte aan vrije tijd in enig jaar flexibel op te kunnen vangen. Of om zelf invulling te geven aan de eigen duurzame inzetbaarheid en de balans tussen belasting en belastbaarheid dan wel tussen werk en privé zelf te managen.
- Afgebouwde spaartegoeden kunnen gedurende het dienstverband weer opgebouwd conform de bovengenoemde spelregels om maximale flexibiliteit aan de medewerkers te geven.
- De werkgever mag een verzoek om de opname van de rekening courant/€ afwijzen als er sprake is van 'zwaarwegende bedrijfsomstandigheden'. Over een afwijzing van een verzoek om de opname van de rekening courant/€ zal de werkgever met de leden van de 'hardship commissie' overleggen. De 'hardship commissie' wordt gevormd door de Managing Director en een vakbondsbestuurder.

- Tijdens de verlofperiode gelden (zoveel mogelijk) dezelfde arbeidsvoorwaarden als direct voorafgaand aan het verlof. Voor (variabele) toeslag en onkostenvergoedingen gelden dezelfde voorwaarden als bij verzuim wegens ziekte. Een en ander voor zover dit volgens fiscale wet- en regelgeving is toegestaan.

In geval van ziekte tijdens Rekening courant/~~€~~ gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakantie.

Overgangsregeling

- Als overgangsregeling zullen de (resterende) “oude” rechten boven het maximum van 400 uur bij introductie worden bevroren en in de komende 5 jaren geleidelijk, evenredig worden afgebouwd.
- Deze uren zullen de komende jaren worden toegevoegd aan het reguliere jaarrecht en conform bovenstaande regels worden afgewikkeld.
- Deze bevroren rechten kunnen desgewenst ook in overleg met de leidinggevende versneld worden opgenomen.

Uitbetaling Rekening courant/~~€~~

- In geval van uitdiensttreding worden de gespaarde dagen niet uitbetaald, maar voorafgaand aan het einde van het dienstverband geacht opgenomen te worden. Indien bedrijfseconomische omstandigheden dat op dat moment niet toelaat, ter beoordeling aan de Managing Director, zullen het (resterende) spaarverlofsaldo alsnog worden uitbetaald.
- In geval van overlijden worden de gespaarde verlofrechten op dezelfde manier wel uitbetaald en op dezelfde wijze verrekend als de reguliere vakantiedagen.
- De medewerker behoudt de mogelijkheid om zoals gebruikelijk desgewenst maximaal 10 dagen per jaar te verkopen.

Ingangsdatum en evaluatie

- Er is sprake van een regeling voor onbepaalde tijd die per 1 januari 2025 ingaat.
- In 2027 en 2029 zal een evaluatie van de regeling plaatsvinden, of zoveel eerder als nodig op verzoek van een van de partijen.
- Als wettelijke regelingen dit noodzakelijk maken kan de rekening courant/~~R~~/~~€~~ tussentijds worden aangepast. De regeling kan ook aangepast worden in onderling overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen.

Artikel 38. Bijzonder (voorheen buitengewoon) verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk / aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer	5 dagen
25- en 40-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van de werknemer	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van kinderen, broers, zwagers, (schoon-)zusters	De dag zelf indien deze op een werkdag valt
25-, 40-, 50 en 60-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon- of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie (Geboorteverlof inclusief bevalling)	5 dagen op te nemen binnen vier weken na de bevalling of adoptie

Aanvullend geboorteverlof partners	Gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 100 % procent van het (maximum) dagloon (zie artikel 55). Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
Overlijden van	
• partner, (pleeg- , stief- , klein-) kinderen	4 dagen
• partner van zijn kind	2 dagen
• ouders, stief-, pleeg-, schoon- en grootouders	2 dagen
• broers en zusters	2 dagen
• zwagers, schoonzusters, oom, tante, neef of nicht	2 dag
25-jarig dienstverband	2 dagen, waarvan één dag de dag van de viering / huldiging.
40-jarig dienstverband	5 dagen, waarvan één dag de dag van de viering / huldiging.
Ontvangen Koninklijke onderscheiding	1 dag
Deelname vakbondsactiviteiten	Benodigde tijd, onder de voorwaarden zoals afgesproken met de vakbonden
Wettelijk stemrecht	de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd, waarbij werknemer probeert dit voor of na werktijd te doen.
Verhuizing in het belang van het bedrijf bij indienst-treding	1 dag
Verhuizing in het belang van het bedrijf tijdens dienstverband	2 dagen
Getuigen voor de rechtbank	de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd mits het een verplichte getuigenis betreft.
Andere bijzondere omstandigheden	Een door werkgever te bepalen korte tijd

Een dag is voor de bijzonder verlofregeling de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op die dag.

~~Een partner is de persoon met wie de medewerker getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.~~

HOOFDSTUK 5 - SOCIALE ZEKERHEID**Artikel 39. Arbeidsongeschiktheid**

De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot een percentage van het jaarinkomen dat hij zou ontvangen bij volledig werken:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 52	100%
Week 53 t/m 78	90%
Week 79 t/m 104	80%

De medewerker die in deze periode van 104 weken om medische redenen minder betaald werk doet, ontvangt 100% van zijn oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de volledig arbeidsongeschikte medewerker in de periode van 104 weken weer aan het werk gaat – geheel of gedeeltelijk en al of niet in een andere functie – en binnen 4 weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, loopt de periode uit de tabel door en wordt dit niet gezien als onderbreking.

De medewerker die na de periode van 104 weken om medische redenen blijvend minder betaald werk gaat verrichten, wordt beloond op basis van zijn nieuwe functie, dienstrooster en arbeidsduur. Als de medewerker hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid van toepassing (bijlage 3).

Als de medewerker rechten tegenover derden kan claimen, moet hij Intertek informeren. Het overdragen van deze rechten aan Intertek is een voorwaarde voor de aanvulling op de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

De medewerker die arbeidsongeschikt is, moet zich houden aan de verzuim- en gedragsregels en (wettelijke) voorschriften. Intertek heeft het recht de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en/of de aanvulling op te schorten, te verlagen of te beëindigen, als de medewerker zich hier niet aan houdt.

Het nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat de medewerker ontving voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.

De loondoorbetalingsplicht wordt verlengd, indien sprake is van een van de in artikel 7:629 lid 11 van het Burgerlijk Wetboek genoemde redenen.

Artikel 40. Minder betaald werk om bedrijfsredenen

Minder betaald werk is:

- werk van een lagere salarisschaal;
- verlies of verlaging van de ploegendienst- en/of consignatietoeslag

De medewerker, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende maandinkomen.

De medewerker die om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst en aan de voorwaarden hieronder voldoet, ontvangt een blijvende en/of een aflopende toeslag:

Voorwaarden	Toeslag
Werk van een lagere salarisschaal en leeftijd + diensttijd in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag
Door verlies of verlaging ploegentoeslag en/of consignatietoeslag is het inkomensverlies ten minste 3% van het jaarsalaris en leeftijd en diensttijd in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag
Verlies jaarinkomen is minimaal 0,5%	Aflopende toeslag

Inkomensgevolgen

Het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen bestaan uit:

- het bruto jaarsalaris
- de ploegendiensttoeslag
- de gemiddelde feestdagvergoeding 5,7%
- de consignatietoeslag
- de uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA
- eventuele blijvende en/of aflopende toeslag

Peildatum voor het oorspronkelijke jaarinkomen is de dag voordat de medewerker minder betaald werk gaat verrichten. De medewerker ontvangt het nieuwe jaarinkomen, de blijvende en/of aflopende toeslag in 12 termijnen.

Bij een wijziging van het jaarinkomen worden algemene verhogingen geïndexeerd en worden individuele verhogingen (promotie / beoordeling) gekort.

Voor de ploegendienst- en de consignatietoeslag geldt dat deze alleen voor het oorspronkelijke jaarinkomen meetellen als de medewerker:

- in de 5 jaar direct voor de dag dat hij minder betaald werk gaat verrichten, de toeslag voor ten minste 2/3 van de diensten ontving (bij blijvende toeslag) of
- in de 3 jaar direct voor de dag dat hij minder betaald werk gaat verrichten, de toeslag voor ten minste 2/3 van de diensten ontving (bij aflopende toeslag)

Als de medewerker op een later moment nog een keer om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst, geldt voor de berekening van de toeslag het oorspronkelijke jaarinkomen, de leeftijd en dienstjaren:

- op het moment van het eerste inkomensverlies of
- op het moment van het latere inkomensverlies.

De voor de medewerker meest gunstige van de twee geldt.

Artikel 40A Blijvende toeslag

Blijvende toeslag is:

Aantal dienstjaren	Percentage van het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarinkomen
Minder dan 26	60
26	65
27	70
28	75
29	80
30	85
31	90
32	95
33 of meer	100

De medewerker die in minder betaald werk wordt geplaatst en op dat moment 55 jaar of ouder is, ontvangt een blijvende toeslag van 100% van het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen.

Artikel 40B Aflopende toeslag

De aflopende toeslag is de eerste maand 100% van het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen. Voor de aflopende toeslag maakt de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling onderdeel uit van het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen. Na de eerste kalendermaand wordt de toeslag per maand afgebouwd en het afbouwbedrag bedraagt 0,25% van het oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de medewerker minder betaald werk gaat verrichten in de periode van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, wordt de toeslag pas afgebouwd na deze periode.

De afbouw van de aflopende toeslag stopt op het moment dat de medewerker 55 jaar is. De toeslag blijft vanaf dat moment. Voor de berekening van de blijvende en aflopende toeslag wordt het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen aangepast met de collectieve aanpassingen van de jaarsalarissen en/of toeslagen die hierin meetellen.

Artikel 41. Collectieve Verzekeringen

1. De medewerker kan vrijwillig deelnemen aan een van de door de werkgever afgesloten collectieve ziekte-kostenverzekering(en).
2. Intertek heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor alle medewerkers. De verzekering dekt volgens de voorwaarden het risico van overlijden en blijvende invaliditeit door een ongeval. Intertek betaalt de premie.
3. Intertek is aangesloten bij de Stichting PAWW voor de verzekering die betrekking heeft op de versoering van duur en opbouw van de werkloosheidswet (zgn. 3^e WW-jaar). Iedere medewerker neemt verplicht deel aan deze verzekering. De premie wordt maandelijks op het bruto salaris ingehouden. De overeenkomst van Stichting PAWW is tot 1 oktober 2027 en eindigt van rechtswege zonder nawerking.

Artikel 42. Pensioen

1 Pensioenovereenkomst bij Pensioenfonds PGB

In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Voor de uitvoering van de pensioenregeling is werkgever met ingang van 1 januari 2022 een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting aangegaan bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: Pensioenfonds PGB). De overeenkomst met Pensioenfonds PGB is aangegaan voor de duur van vijf jaar (tot 1 januari 2027).

- De pensioenovereenkomst is hetgeen in dit artikel met betrekking tot pensioen is bepaald en wat is opgenomen in de pensioenovereenkomst.
<I:\Public\HR\Communicatie & Informatie\CAO en AV-items\Pensioen\PGB Vigerend Uitvoeringsovereenkomst Fully Signed ID 48676 20211230.pdf>
- De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Pensioenfonds PGB zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend. Dit reglement is te raadplegen via de volgende link
<I:\Public\HR\Communicatie & Informatie\CAO en AV-items\Pensioen\PGB Pensioenreglement 01-01-2022 - 31-12-2026.pdf>

Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement. Voor de hoofdkenmerken kun je bijlage 5 van deze CAO raadplegen.

Artikel 43. Tijdelijke Ouderenregeling

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:

- a. de mogelijkheid creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden;
- b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
- c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.

2. Gebruikmaking van de TOR gebeurt als regel gedurende een periode van maximaal acht jaar voorafgaande aan (pre)pensionering. De medewerker wordt eveneens in de gelegenheid gesteld om de TOR uren (maximaal 832 uren Dagdienst / 776 uren Verlengde 2-ploegen / 699 uren Shifts) flexibel in te zetten. De medewerker kan zijn dienstverband continueren na afloop van de TOR, echter voor het maximum aantal uren per kalenderweek dat de medewerker werkzaam was in de laatste fase van gebruikmaking van de TOR. Invulling hiervan kan geschieden door gebruik te maken van de Regeling voor het werken in deeltijd (Hoofdstuk VI van deze CAO).

Artikel 8 van de CAO blijft onverkort van toepassing.

Een medewerker kan 8 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd gebruik maken van de TOR regeling. Voor medewerkers die in het jaar 1966 en 1967 geboren zijn, geldt een overgangsregeling. Voor medewerkers die geboren zijn in het jaar 1966 geldt dat zij vanaf de leeftijd van 58 jaar gebruik kunnen blijven maken van de TOR. Medewerkers die geboren zijn in het jaar 1967 kunnen gebruik maken van de TOR regeling vanaf 58 jaar en 6 maanden.

3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Het bepaalde in artikel 49, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

4a. Indien de medewerker vanuit zijn verlof zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend. Periodieke opname van arbeidsduurverkortings/vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.

4b. Het patroon waarin de arbeidsduurverkortings kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende twee randvoorwaarden gesteld:

- Er dient sprake te zijn van periodiciteit, richtlijn is met een periode van één of twee weken of men kan kiezen voor minimaal één dag TOR-verlof per maand. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
- Het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van de arbeidsovereenkomst en wordt niet uitbetaald.
- Er dienen afspraken te worden gemaakt tussen leidinggevende en medewerker over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
- Wij behouden ons het recht voor om het afgesproken arbeidspatroon in overleg met de medewerker te wijzigen indien de bedrijfsomstandigheden dit nodig achten. Er zal jaarlijks, tijdens de beoordeling, tussen de medewerker en leidinggevende een evaluatie plaatsvinden of het afgesproken arbeidspatroon gehandhaafd kan worden.

4c. De medewerker werkzaam in continudienst die leeftijd van 8 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd heeft bereikt, kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar aangeven dat hij voor zover van toepassing (een deel van) de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de TOR wil aanwenden.

HOOFDSTUK 6 – DEELTIJD / HET AANPASSEN VAN MEER OF MINDER WERK UREN

Artikel 44. Algemene bepaling

1. Onder deeltijdmedewerker wordt verstaan de medewerker met wie op vrijwillige basis en volgens een regelmatig patroon een arbeidsduur ingevolge de arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan de volledige normale arbeidsduur bij de dienst (Dagdienst/2-ploegen/3ploegen – 40 uur, 5-Ploegendienst – 33,6 uur, Verlengde 2-Ploegendienst – 37,3 uur) als bedoeld in artikel 33.
2. Een verzoek van de medewerker om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd,
 - voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing,
 - in geval van vermindering van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten,
 - in geval van vermeerdering van de arbeidsduur, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevraagd;
 - wat het arbeidspatroon betreft, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevraagd.
3. De werkgever deelt de beslissing schriftelijk aan de medewerker mede, bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de medewerker, onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
4. Voor zover ten aanzien van de deeltijdmedewerker regels gelden die een aanvulling vormen op c.q. een afwijking inhouden van het bepaalde in de andere hoofdstukken van de CAO zijn deze opgenomen in de artikelen 45 tot en met 54.

Artikel 45. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden

De navolgende arbeidsvoorwaarden worden voor de deeltijdmedewerker naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 33 toegepast:

- Beloning als bedoeld hoofdstuk III, in artikelen 17 tot en met 23 en in artikel 26.
- Vakantie als bedoeld in artikel 35.
- Arbeidsduurverkortung (ADV) als bedoeld in artikel 36.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in artikel 36a.

Artikel 46. Toeslagen en compensatie in vrije tijd

1. De artikelen 24, 29 (Toeslag voor overwerk) en 40 (Overwerk) zijn niet van toepassing in die zin dat deze naar rato bij in een deeltijd dienstverband worden betaald. De toeslagen als geregeld in de artikelen 25 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag, 27 (Toeslag voor wachtdienst), 28 (Toeslag voor werken op bijzondere uren) en 30 (Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf), alsmede de toeslagen als bedoeld in de leden 2 van dit artikel worden berekend over het salaris, dat zou worden ontvangen indien in een volledig dienstverband zou worden gewerkt, als ware het een fulltimer.
2. De deeltijdmedewerker kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdmedewerker ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, één uur compenserend vrij. Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van verlof worden opgenomen.

Artikel 47. Bijzonder verlof (deeltijdmedewerker)

1. Aan de deeltijdmedewerker kan bijzonder verlof uitsluitend worden toegekend voor de volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dagen.
2. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 38 heeft de deeltijdmedewerker die per week gedurende minder dagen werkt dan bij een volledig dienstverband, bij zijn huwelijk, bij de bevalling van zijn echtgenote, resp. bij zijn 25-/40-jarig dienstjubileum recht op een evenredig deel bijzonder verlof.

Artikel 48. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

De arbeidsovereenkomst met de medewerker die met een uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 33, wordt dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 49. Partieel leerplichtigen

1. Ten aanzien van de medewerker die partieel leerplichtig is, vindt, zolang de partiële leerplicht voortduurt, het bepaalde in de artikelen 44 tot en met 47 zo veel mogelijk overeenkomstige toepassing.
2. De medewerker die partieel leerplichtig is, kan op de dagen waarop hij een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie zou zijn gesloten, door de werkgever niet worden verplicht arbeid te verrichten.

Artikel 50. Geboorteverlof voor partners (Wet WIEG)

Werkgever vult de UWV uitkering van 70% aan met 30% bij geboorteverlof voor partners. De pensioenopbouw loopt voor 100% door.

HOOFDSTUK 7 - DIVERSEN

Artikel 51. Opdracht extern organisatiebureau

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV en indien de werkgelegenheid in het geding is ook de vakorganisaties informeren over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie bij Intertek Polychemlab BV.

Artikel 52. Fusie en reorganisatie

1. Onverminderd de verplichtingen ter zake van een fusie die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de werkgever eveneens wanneer wordt overwogen een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.

Artikel 53. Vakbondsoverleg

Intertek en de vakbonden zullen periodiek (tenminste 3x per jaar) met elkaar overleg voeren over het bedrijfseconomisch en het sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: de meerjaren strategie, het business plan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

Artikel 54. Vredesplicht

1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.

Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.

2. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de medewerkers daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.

3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.

4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid alsmede het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

5. De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van de regeling inzake extra vrije tijd en van de regelingen inzake continudienst tevens geen staking te zullen toepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, die beogen wijziging daarin aan te brengen gedurende de looptijd van deze regelingen.

Artikel 55. Afwijking in individuele gevallen

De werkgever kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van de medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

Aldus overeengekomen en in viervoud getekend,

Geleen,

Intertek Polychemlab BV

FNV

De Unie

Vakbond ABW

Bijlagen:

BIJLAGE 1 Salarisschalen

Salarisschalen (in Euro per maand) per 1 februari 2025								
Salarisschalen	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
Minimum								
Schaalsalaris	2706	2980	3335	3734	4192	4744	5365	6074
Norm (goed)	3135	3494	3954	4512	5160	5952	6857	7918
Te ontwikkelen	2982	3322	3759	4292	4909	5656	6518	7522
Zeer goed	3288	3699	4150	4735	5418	6246	7197	8305
Uitmuntend	3444	3836	4345	4958	5669	6536	7538	8702

BIJLAGE 2 Vakantiebijslag

Voor medewerkers van	Uitbetaald in mei	
	In euro's	
	22 dagen	Dagbedrag
15 jaar	1360,00	61,82
16 jaar	1530,02	69,55
17 jaar	1784,66	81,12
18 jaar	2039,69	92,71
19 jaar	2379,66	108,17
20 jaar	2719,67	123,62
21 jaar	3059,68	139,08
Voor overige medewerkers	3399,67	154,53

BIJLAGE 3 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 1. Algemeen

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
werk van een lagere salarisschaal;
verlies of verlaging van:
De toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 24;
De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 27, lid 3;
blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 33.
- 4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter g, zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
het salaris als bedoeld in artikel 17;
de toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 24;
de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 37, lid 3;
de uitkering ingevolge de WIA.
Het nieuw inkomen wordt iedere keer opnieuw bepaald als zich een wijziging in het inkomen voordoet.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuwe inkomen en de garantie-toeslag.
5. De toeslagen voor ploegdienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegdienst is voldaan aan het voren gestelde.
6. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2. De inkomensgarantieregeling

1. Voor de medewerker die *minder dan 35% arbeidsongeschikt* is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Garantie inkomen
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥ 33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2. Voor de medewerker die *35% of meer arbeidsongeschikt* is, *doch minder dan 80%*, geldt een inkomensgarantie als volgt:

2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een *loongerelateerde uitkering* uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger inkomen.

2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een *vervolguitkering* aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.

2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.

2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.

3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.

4. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de salarissen en/of de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.

5. De restcapaciteit dient als volgt te worden bepaald. Het salaris dat verdiend wordt naast de uitkering dient te worden gerelateerd aan het uurloon en dat dient te worden afgezet tegen het uurloon voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid om zodoende de restcapaciteit goed te kunnen bepalen.

Ter verduidelijking: De arbeidsdeskundige van UWV heeft een uurloon vastgesteld wat je met passend werk (= werk dat past bij je beperkingen) kunt verdienen. Dit wordt restverdiencapaciteit (RVC) genoemd. Hierbij wordt gekeken naar het salaris wat je kunt verdienen en niet naar de uren die je kunt werken. Het salaris gerelateerd aan het uurloon dient te worden afgezet tegen het uurloon voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid om zodoende de restcapaciteit te kunnen bepalen.

Ter voorbeeld: Een werknemer heeft op basis van zijn WIA-beoordeling een arbeidsongeschiktheidspercentage van 52,16%. Dit betekent dat hij een restverdiencapaciteit van 47,84% heeft. Dit percentage is gebaseerd op het salaris dat hij verdiende voorafgaand aan arbeidsongeschiktheid, beschouwt en afgezet tegen het salaris dat hij nog zou kunnen verdienen met zijn beperking. Dit is feitelijk de restcapaciteit.

6. Indien een werknemer na twee jaren ziekte (deels) uit dienst gaat, zal de werknemer voor de uren van arbeidsongeschiktheid niet zowel de transitievergoeding en de eenmalige vergoeding ontvangen op basis van bijlage 3 van de CAO “compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid”. De meest voordelige optie voor de werknemer zal dan worden toegepast maar zal niet cumuleren.

Artikel 3. De afkoop-/afbouwregeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
≥ 33	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroeger inkomen en het nieuwe inkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe inkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe inkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.

3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.

4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bruto bedrag ineens.,

BIJLAGE 4 Roosters en normen arbeids- en rusttijden

Indien in de praktijk blijkt dat in het bepaalde in deze bijlage sprake is van knelpunten door gewijzigde regelgeving, zal Intertek Polychemlab B.V. in overleg met de vakorganisaties afspraken maken ter oplossing hiervan.

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende roosters

Dagdienst:

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Ingevolge dit dienstrooster geldt:
 - het zij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur (na 4 uur werken) 30 of 75 minuten (keuze afhankelijk van de werksituatie en de functie) bedraagt;
 - hetzij - conform het Reglement variabele werktijden - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximum arbeidsduur per dienst 9 uur bedraagt en de gemiddelde arbeidsduur in elke voortschrijdende periode van 13 weken 44 uur per week.

2-ploegendienst

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

Verlengde 2-ploegendienst

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

3-ploegendienst

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

5-ploegendienst

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

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtenddienst, van 7.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

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 2-2-2-rooster geldt als norm.

B. Bijzondere vaste roosters

Bijzondere roosters worden vastgesteld in overleg met de bevoegde Ondernemingsraad.

Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

In voorkomende gevallen kan gemotiveerd en binnen de normen van de standaard- of overlegregeling evenwel hiervan worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de volgende normen zoals opgenomen in de standaard - resp. overlegregeling of een combinatie van beiden.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de volgende normen zoals opgenomen in de standaard - resp. overlegregeling of een combinatie van beiden.

	Standaardregeling	Overlegregeling
Arbeidstijden - per dienst - per week - per 4 weken* - per 13 weken*	max. 9 uur max. 45 uur - gem. 40 uur per week	max. 10 uur - gem. 50 uur per week gem. 45 uur per week
Rusttijden - wekelijkse rust	• min. 36 uur in elke periode van 7 x 24 uur of	idem als standaardregeling

	Standaardregeling	Overlegregeling
- dagelijkse rust	- min. 60 uur in elke periode van 9 x 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 5 weken mag worden bekort tot 32 uur - min. 11 uur in elke periode van 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 7x24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur welke éénmaal in elke periode van 7 x 24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur.	idem als standaardregeling
- zondagsrust - arbeidsverbod - zondagsbepaling	Geen arbeid op zondag, tenzij: - dit uit de aard van de arbeid voortvloeit resp. - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken ten minste 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	idem als standaardregeling ten minste 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken
Nachtarbeid - rusttijden	- min. 14 uur rust na een nachtdienst, welke arbeid eindigt ná 2.00 uur - min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 5 nachtdiensten resp. 6 nachtdiensten, indien deze vóór of op 2.00 uur eindigen	- min. 14 uur rust na een nachtdienst, eindigend ná 2.00 uur, welke éénmaal in elke periode van 7 x 24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur - min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 7 nachtdiensten
- arbeidstijd - per nachtdienst - per 13 weken* - aantal nachtdiensten - per 4 weken* - per 13 weken	max. 8 uur - - max. 10 maal; max. 16 maal, indien de nachtarbeid eindigt vóór of op 2.00 uur - max. 25 maal	max. 9 uur gem. 40 uur per week - max. 28 maal; max. 52 maal, indien de nachtarbeid eindigt vóór of op 2.00 uur

	Standaardregeling	Overlegregeling
Pauze - pauzetijdstip - pauzeduur • arbeidstijd per dienst > 5,5 uur • arbeidstijd per dienst > 8 uur • arbeidstijd per dienst > 10 uur	pauze ligt in de periode 2 uur na de aanvang en 2 uur vóór het einde van de arbeid • min. 1/2 uur aaneengesloten • min. 3/4 uur, waarvan 30 min. aaneengesloten • min. 1 uur, waarvan 30 min. aaneengesloten	afwijking van tijdstip mogelijk • min. 1/2 uur, op te splitsen in 2 x 1/4 uur • idem • idem

* in elke voortschrijdende periode van 4 resp. 13 weken

Mededeling roosters/registratie

De werkgever deelt de vastgestelde roosters resp. wijzigingen daarin ten minste 28 dagen van te voren aan de betrokken medewerkers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met de bevoegde Ondernemingsraad mogelijk.

De 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.

2. Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in artikel 33 van de CAO. Dit artikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens 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.

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.

Voor de parttimers geldt o.b.v. jurisprudentie dat er sprake is van overwerk als de parttimer meer uren maakt dan zijn contracturen. Van overwerk kan zoals gebruikelijk enkel sprake zijn indien dit uitdrukkelijk op verzoek van de werkgever plaatsvindt.

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de hierna vermelde normen uit de standaardregeling. Wanneer men verder gebruik wil maken van de normen zoals neergelegd in de overlegregeling, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker. Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

	Standaardregeling	Overlegregeling
Arbeidstijden - per dienst - per week - per 13 weken*	max. 11 uur max. 54 uur gem. 45 uur per week	max. 12 uur max. 60 uur gem. 48 uur per week
Rusttijden - wekelijkse rust		idem als standaardregeling

	Standaardregeling	Overlegregeling
	- min. 36 uur in elke periode van 7 x 24 uur of - min. 60 uur in elke periode van 9 x 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 5 weken mag worden bekort tot 32 uur	
- dagelijkse rust	min. 11 uur in elke periode van 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 7 x 24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur	idem als standaardregeling
- zondagsrust arbeidsverbod	Geen arbeid op zondag, tenzij: - dit uit de aard van de arbeid voortvloeit resp. - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken	Idem als standaardregeling
zondagsbepaling	ten minste 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	ten minste 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken
Nachtarbeid - rusttijden*	- min. 14 uur rust na een nachtdienst, welke arbeid eindigt ná 2.00 uur - min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 5 nachtdiensten resp. 6 nachtdiensten, indien deze vóór of op 2.00 uur eindigen	- min. 14 uur rust na een nachtdienst, eindigend ná 2.00 uur, welke éénmaal in elke periode van 7 x 24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur - min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 7 nachtdiensten
- arbeidstijd - per nachtdienst - per 13 weken	- max. 9 uur - gem. 40 uur per week	- max. 10 uur - gem. 40 uur per week
Pauze arbeidstijd > 5,5 uur	min. 30 minuten aaneengesloten	min. 30 minuten aaneengesloten

* in elke voortschrijdende periode van 13 weken.

Mededelingstermijn

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

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 en vastgelegd in de bijbehorende brondocumenten.

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. Hiervan is ook sprake indien de arbeid wordt verstoord door een zich plotseling voordoende situatie, waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging ontstaat of waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel dreigt te ontstaan.

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

Voor spoedeisende werkzaamheden geldt de onder 2. vermelde overlegregeling, met dien verstande dat 1 x per 2 weken een arbeidstijd van 14 uur per dienst is toegestaan.

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de Ondernemingsraad 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 in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

- tenminste 2 maal een aaneengesloten ruimte van 7 x 24 uur in elke periode van 4 weken geen consignatie;
- geen consignatie tijdens rusttijd voorafgaand aan een nachtdienst en direct na een nachtdienst.

Normen

- <i>Arbeidstijd</i> • per 24 achtereenvolgende uren • per week • per 13 weken*	Max. 13 uur Max. 60 uur • Gem. 45 uur per week • Gem. 40 uur per week, indien de consignatie geheel/gedeeltelijk valt tussen 0.00 en 6.00 uur
- <i>Zondagsrust</i>	• ten minste 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of • ten minste 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. • Geen arbeid op zondag, tenzij: • dit uit de aard van de arbeid voortvloeit resp. • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
- <i>Min. arbeidstijd per oproep</i>	1/2 uur

* in elke voortschrijdende periode van 13 weken.

De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd opnieuw een oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeidstijd. Indien binnen een half uur één of meer keren arbeid voortvloeiende uit een oproep wordt verricht, bedraagt de arbeidstijd tenminste een half uur.

Voor de medewerkers, die in het kader van een oproep bij wachtdienst de verplichte dagelijkse rust niet genieten, zullen de zogenaamde vereiste slaapuren, voor zover vallend in de volgende dienst, worden doorbetaald. Bij de "dienst" wordt uitgegaan van de reguliere werktijden van de desbetreffende medewerker zoals die op dat moment van toepassing zijn.

BIJLAGE 5 Pensioen**HOOFDKENMERKEN VAN DE PENSIOENREGELING**

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling per 1 januari 2022 zijn als volgt:

1 Karakter van de Pensioenregeling

1.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een middelloonregeling.

1.2 De deelnemer heeft aanspraak op:

- ouderdomspensioen
- partnerpensioen
- wezenpensioen

2 Hoofdkenmerken pensioenregeling met ingang van 1 januari 2022

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Soort regeling	Middelloonregeling
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.
Pensioengevend salaris	a. Voor werknemers in dienst vanaf 1 september 2006: Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 13 maal het vaste maandloon, uitgaande van een volledige arbeidstijd (het maandloon is de som van de genoemde inkomensbestanddelen in de cao Intertek Polychemlab B.V. artikel 2^e en 2g), zoals vastgesteld per 1 januari van enig jaar of indien dat later is de datum van indiensttreding. b. Voor ex-DSM werknemers Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 14 maal het vaste maandloon, uitgaande van een volledige arbeidstijd (het maandloon is de som van de genoemde inkomensbestanddelen in de cao Intertek Polychemlab B.V. artikel 2^e en 2g), zoals vastgesteld per 1 januari van enig jaar of indien dat later is de datum van indiensttreding. c. Voor ex-WBL werknemers Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 13 maal het vaste maandloon, uitgaande van een volledige arbeidstijd (het maandloon is de som van de genoemde inkomensbestanddelen in de cao Intertek Polychemlab B.V. artikel 2^e en 2g + Blijvende compensatie I, Blijvende compensatie II voor slechts 20% en Vergoeding II, voor de medewerkers waar dat van toepassing is), zoals vastgesteld per 1 januari van enig jaar of indien dat later is de datum van indiensttreding. Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 114.866 (2022). Voor 2023 is dit € 128.810. Voor 2024 en 2025 is dit € 137.800. In 2025 is geen door de Belastingdienst geen indexatie toegepast.

Franchise	De franchise is € 14.802,- (peildatum: 1 januari 2022). Voor 2023 is de franchise € 16.322. Voor 2024 is de franchise € 17.545. Voor 2025 is de franchise € 18.474. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen in 2022, 2023, 2024 bedraagt 1,600% van de Pensioengrondslag.
Partnerpensioen (op opbouwbasis)	Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen. Bij overlijden voor de pensioendatum: Het maximaal te verwerven partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2022 70% van het ouderdomspensioen zoals dat vanaf 1 januari 2022 wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet.
Wezenpensioen	Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het partnerpensioen.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement.
Voorwaardelijke indexatie pensioenopbouw werknemers met ingang van 1 januari 2022 bij Pensioenfonds PGB	Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van Pensioenfonds PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals Pensioenfonds PGB dat uitvoert.
Korten van pensioenaanspraken en rechten	Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. Pensioenfonds PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.
Werknemersbijdrage	2,5% van het pensioengevend salaris tot € 71.291,- (cijfer 2022). 4% van het pensioengevend salaris vanaf € 71.291,- (cijfer 2022).

3. Opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten tot 1 januari 2022

- 3.1 De opgebouwde pensioenaanspraken tot 1 januari 2022 blijven premievrij staan bij de vorige pensioenuitvoerder, Zwitserleven.
- 3.2 Eventuele toeslagverlening (indexatie) is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Of een toeslag kan worden verleend is afhankelijk van de beschikbare middelen in de bestemmingsreserve bij Zwitserleven. Voorwaardelijke toeslagverlening wordt uitsluitend gefinancierd vanuit eventuele winstdeling op basis van het contract met Zwitserleven, die wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Er is besloten om 0.5% te indexeren per 1 januari 2022 – dan is de pot ook erna leeg.

4. Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

5. Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Pensioenfonds PGB dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

6. Bepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

Met de inwerkingtreding van deze cao komen de pensioenbepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

BIJLAGE 6 Bedrijfs-AOW / RVU

Algemeen

In lijn met het landelijke pensioenakkoord krijgen oudere medewerkers de mogelijkheid om (maximaal) 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Voor degenen die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW leeftijd, wordt een tijdelijke overgangsregeling opengesteld: de Bedrijfs-AOW. Het deelnemen aan de Bedrijfs-AOW vindt plaats op vrijwillige basis en met wederzijdse instemming van de medewerker en werkgever. Het is een standaardregeling, afwijken kan alleen indien dit uitdrukkelijk is aangegeven.

Looptijd

De Bedrijfs-AOW heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. De regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd.

Wie kan deelnemen

- Vanaf 1 januari 2022 kunnen alle medewerkers die maximaal 36 maanden voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten, deelnemen.
- De medewerker moet minimaal 5 jaar vóór aanvang van de Bedrijfs-AOW bij Intertek Polychemlab onafgebroken in dienst zijn en werkzaam zijn.

Aanvraag

Deelname aan de Bedrijfs-AOW kan vanaf de 1e van een maand volgend op het moment dat je in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW leeftijd is bereikt.

De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, wordt naar rato betaald. Met het ingaan van de Bedrijfs-AOW periode wordt het dienstverband met Intertek Polychemlab BV beëindigd. Het uitgangspunt is wederzijdse goedkeuring. Om gebruik te kunnen maken, dient de aanvraag (per email verzenden aan lokaal HR, waarin formeel een aanvraag wordt gedaan per wanneer de werknemer gebruik wilt maken van de bedrijfs-AOW) 18 maanden vóór de gewenste ingangsdatum tot deelname ingediend te worden bij de afdeling HR. Voor medewerkers die al in januari 2022 tot 1 juli 2023 in aanmerking komen voor de regeling is 18 maanden niet meer haalbaar. Voor hen zal een uitzondering worden gemaakt en kan door werkgever van deze termijn worden afgeweken.

Na ontvangst van de aanvraag wordt binnen 1 maand een beslissing genomen. Als een aanvraag wordt afgewezen, wordt dit gemotiveerd. Een aanvraag kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Als de medewerker het niet eens is met de motivering, kan bezwaar gemaakt worden bij een hardship commissie. Tevens als de bedrijfsvoering in gevaar komt door het vroegtijdige vertrek van een functionaris dan kan vertrek ook worden uitgesteld. Deze gevallen worden ook voorgelegd aan een hardship commissie. De hardship commissie bestaat uit leden van OR, vakbond, HR en management, die ervoor waakt dat de continuïteit van bedrijfsprocessen niet in gevaar komt.

Als de aanvraag wordt goedgekeurd dan ondertekenen Intertek Polychemlab BV en de medewerker een vaststellingsovereenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen. De medewerker kan dan formeel aanspraak maken op een periodieke uitkering van de bedrijfs-AOW. Let op: de medewerker kan GEEN aanspraak maken op een WW uitkering / ZW uitkering.

Hardship

In die gevallen waarin binnen de context van de regeling een individueel onbillijke situatie ontstaat, kan de medewerker via een schriftelijk verzoek aan de lokale HR verantwoordelijke zijn situatie voorleggen aan de hardship commissie om zijn of haar situatie te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. Hieronder valt dan ook een afwijzing van de aanvraag.

De hardship commissie bestaat uit 2 door Intertek Polychemlab BV aangewezen leden en 1 uit en door de vakorganisaties en 1 uit de OR aangewezen leden. De hardship commissie geeft advies aan Intertek Polychemlab BV. Een meerderheidsadvies zal Intertek Polychemlab BV opvolgen. In de overige situaties beslist Intertek Polychemlab BV. De hardship commissie neemt binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek een advies. Indien deze termijn niet haalbaar is, wordt aan de medewerker een nieuwe termijn aangegeven.

Bijdrage medewerker

Wanneer je gebruik wilt maken van de regeling:

- Lever je voor ieder jaar dat je deelneemt aan de Bedrijfs-AOW 15 verlofdagen (van ieder 8 uren, parttimers na rato) in als je eerder vertrekt, ongeacht of je in dagdienst of ploegendienst werkt. De shiftsmedewerker kan eventueel zijn verlofuren van de aanwezigheidsbonus hiervoor inzetten.
- Voor aanvang van deelname aan de bedrijfs-AOW worden de verlofuren achtereenvolgens van het saldo verlofdagen en/of rekening courant afgeboekt. Indien deze spaarsaldi niet toereikend zijn, kan medewerker uren aankopen. Als een medewerker geen 15, 30 of 45 dagen aan restantverlof heeft, zal individueel maatwerk worden toegepast en naar een persoonlijke oplossing worden gezocht door partijen. Eventueel wordt indien nodig de hardship commissie ingeschakeld.

Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst

Je maakt samen met je leidinggevende afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan je deelname aan de Bedrijfs-AOW.

Je gaat uit dienst bij Intertek Polychemlab BV met het doel van de Bedrijfs-AOW gebruik te gaan maken.

Uitkering

Bij deelname aan de Bedrijfs-AOW ontvang je bij einde dienstverband (eindafrekening) een eenmalige uitkering voor het nu geldende totale bedrag van de periode van de Bedrijfs-AOW. De uitkering wordt niet bijgesteld aan de hand van de toekomstige wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (voor 2022 is deze bijdrage € 1.847 euro bruto per maand oftewel van € 22.164 bruto per jaar) (Voor 2023 is deze uitkering € 2.037,- per maand oftewel van € 24.444 per jaar.) (Voor 2024 is deze uitkering € 2.182,- per maand oftewel van € 26.184 per jaar.) De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing.

Parttimers en Medische Parttimers

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling deelnemen, leveren vakantie uren naar rato in. Zij ontvangen naar rato de uitkering. Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders). *Voor de duidelijkheid shiftsmedewerkers die 100% werken zijn geen parttimers.*

Anti-cumulatie

De regeling Bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van een Sociaal Plan van Intertek Polychemlab BV. Er vindt geen compensatie of anderszins plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de Bedrijfs-AOW.

Keuze om pensioen naar voren te halen

Als je deelneemt aan de Bedrijfs-AOW heb je 2 keuzes:

- Je gaat met ontslag met gebruikmaking van de Bedrijfs-AOW en laat je pensioen op je AOW gerechtigde leeftijd ingaan.
- Je gaat met ontslag en laat het pensioen 1, 2 of 3 jaar vóór de AOW leeftijd samen met de Bedrijfs-AOW ingaan.

Je dient er rekening mee te houden dat bij deelname aan deze Bedrijfs-AOW je met ontslag gaat en dat de pensioenopbouw stopt op het moment dat de Bedrijfs-AOW start.

Advies pensioen

Belangstellenden voor de RVU krijgen een gesprek met financieel deskundige aangeboden, dit gesprek dient ter oriëntatie op mogelijke deelname aan de RVU. De kosten van dit gesprek zullen door Intertek worden gedragen.

Protocolaire afspraken – CAO 2025-2026
Intertek, FNV, De Unie en Vakbond ABW

Protocol Onderhandelingsresultaat Intertek cao 1 februari 2025 – 31 januari 2026

1. Looptijd:

De looptijd van de cao is van 1 februari 2025 tot en met 31 januari 2026.

2. Salaris:

Gedurende de looptijd van de cao zullen de salarissen structureel worden verhoogd:

- 1 februari 2025 met 3%

3. Bonus regeling medewerkers

Partijen spreken af dat met ingang van 2025 medewerkers in aanmerking komen voor een bonus regeling voor alle medewerkers (geldt niet voor stagiaires, tijdelijke oproepkrachten, medewerkers die een sales commission hebben of een Management Bonus worden ook uitgezonderd van de regeling). Iedere medewerker kan in aanmerking komen voor een bruto bonus vergoeding van EUR 1.000,- per jaar (parttimers naar rato), uitbetaling zal zijn in april van het volgende kalenderjaar. Dus de eerste mogelijkheid zal zijn per april 2026. Het budget is de target, op zowel omzet als profit. De berekening van de bonus zal gebaseerd zijn op onderstaande matrix en zal onderdeel van het budget in enig jaar zijn. Bonden zullen na vaststelling van de resultaten in april hierover worden geïnformeerd in relatie tot de bonusrealisatie.

		Profit £k			Ranges based on variance to budget
	Matrix B	-3%	Budget	+3%	
Revenue £k	+2%	40.0%	65.0%	100.0%	
	Budget	30.0%	50.0%	75.0%	
	-2%	25.0%	35.0%	60.0%	

4. Onkostenvergoeding

De reiskostenvergoeding blijft € 0,23 per km per 1 januari 2025.

De thuiswerkvergoeding blijft € 3,- netto per dag per 1 januari 2025.

5. Werkbegeleidingsplan

Het huidige werkbegeleidingsplan zal gedurende de looptijd van deze cao gecontinueerd worden.

6. WGA-premie

Werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao de WGA-premie volledig voor haar kosten te nemen.

7. Goede doelen dag:

De invoering van een goede doel dag is overeengekomen, waarbij de werknemers jaarlijks hun maatschappelijke betrokkenheid kunnen tonen. Dit past ook prima bij het Intertek PLC motto

(Building Back Ever Better). De Werkgever stelt hiervoor 1 dag per kalenderjaar per medewerker beschikbaar (parttimers naar rato) die in overleg met de leidinggevende opgenomen kan worden.

8. Bonusdagen

Partijen hebben afgesproken om artikel 33 lid 4 (huidige cao-tekst) aan te passen. Indien de medewerker in een ander rooster dan continuïdient zit en ingedeeld in een van de salarisschalen tot en met C38, geldt het volgende: Indien door een medewerker per kalenderjaar meer dan 3 (i.p.v. pas na 5 diensten) diensten om bedrijfsredenen als verschoven diensten worden verricht, buiten het voor hem geldende rooster, wordt aan hem een bonus betaald van € 115,-.

9. RVU

De fiscale kaders voor de “nieuwe” Bedrijfs-AOW zijn pas medio 2025 bekend. Partijen zullen dan in overleg treden om de voorwaarden voor voortzetting van de Bedrijfs-AOW (RVU-Regeling) te bespreken zodra deze wettelijke kaders definitief bekend zijn.

10. Opzegtermijn

Partijen spreken af om de opzegtermijn aan te passen in artikel 7 lid 1 b) van drie maanden naar twee maanden. Dit geldt voor alle medewerkers die zijn ingedeeld in een van de salarisschalen C36 of hoger.

11. Leeftijdsverlof

Partijen hebben afgesproken om de peildatum voor bepaling van contractueel vrijaf, leeftijdsverlof willen we plaatsen naar 1 januari per kalenderjaar i.p.v. 1 juli van het kalenderjaar. Dit heeft als ingangsdatum 1 januari 2026.

12. Na twee jaar ziekte uit dienst of gedeeltelijk uit dienst

Partijen spreken af dat een werknemer na twee jaren ziekte (deels) uit dienst gaat dat de werknemer voor de uren van arbeidsongeschiktheid niet zowel de transitievergoeding en de eenmalige vergoeding krijgt op basis van bijlage 4 van de CAO “compensatie bij arbeidsongeschiktheid”. De meest voordelige optie voor de werknemer zal dan worden toegepast maar het kan niet cumuleren.

13. Overwerk parttimers

Voor de parttimers geldt o.b.v. jurisprudentie dat vanaf nu er sprake is van overwerk als de parttimer meer uren maakt dan zijn contracturen. Van overwerk kan zoals gebruikelijk enkel sprake zijn indien dit uitdrukkelijk op verzoek van de werkgever plaatsvindt. De cao-teksten zullen hierop worden aangepast.

14. Aanpassing toekenning Afhankelijke ADV bij langdurige ziekte

Afgesproken is dat de 5 afhankelijke ADV-dagen/Aanwezigheidsbonus Shifts bij langdurig ziekteverzuim (Vanaf 1 jaar gedeeltelijk/volledig ziek) niet zullen worden toegekend. Dit met ingang van januari 2026 over het jaar 2025. Artikel 42.2a van de huidige cao-tekst zal hierop worden aangepast. Alle overige bepalingen in artikel 42 blijven gehandhaafd.

15. Flex pilot:

Partijen hebben afgesproken om een pilot te starten voor verplichte opname flexuren in tijden van onvoldoende werkaanbod. Deze pilot loopt gedurende de looptijd van deze cao en zal starten nadat we het Odoo systeem hierop hebben aangepast.

Framework:

1. Indien het werkaanbod onvoldoende is voor de beschikbare capaciteit kunnen leidinggevers medewerkers op basis van vrijwilligheid flex uren laten opnemen. Indien dat onvoldoende mogelijk is, kan de werkgever (mits gemotiveerd) de werknemer verplichten om flex uren op te nemen. Hiermee wil het management de verdeling eerlijk maken per team.
2. Verdeelsleutel die zal worden toegepast:
 - a. Leidinggevende zal eerst in een open/goed gesprek gaan met de werknemer(s)
 - b. De medewerker die een positief flex saldo heeft zal eerst gevraagd worden om dit op te nemen. Te beginnen met degene met het hoogste saldo en dan naar beneden.
 - c. Daarna kan iedere medewerker worden aangewezen om flex op te nemen.
 - d. De leidinggevende heeft de taak/verantwoordelijkheid om de opname van flexuren zoveel mogelijk gelijk te verdelen over de medewerkers.
3. De opname kan conform de flex regeling, in die zin dat een werknemer (fulltime) max 60 uren in de min kan staan.
4. Als werknemers in de min staan, doordat ze door werkgever daartoe verplicht zijn, dan krijgt men de tijd om dit weer op te bouwen. Dit hoeft niet binnen een korte tijd, maar wel binnen 1 jaar. Mocht de werknemer hiertoe niet in staat zijn gesteld dan worden de uren doorgestreept. We zullen deze verplichte opname van flex op verzoek van werkgever markeren met een aparte code in het urenregistratiesysteem. Dit omdat men ook vaak vrijwillig en op eigen verzoek in de min staat, derhalve zullen we een onderscheid dienen te maken in codering.
5. Als men de uren weer gaat opbouwen, in het voor de medewerker reguliere werkdagen, dan geldt dit niet als overwerk.
6. Mocht een werknemer uit dienst gaan op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever dan zullen de verplichte min uren niet verrekend worden.
7. Tijdens de pilot spreken partijen af dat we tijdens de geplande periodieke overleggen de vakbonden informeren over de status en voortgang van de pilot.

16. Cao Tekst

Partijen zijn het eens geworden over de vereenvoudiging van de tekst en hebben enkele kleine inhoudelijke wijzigingen aangebracht. Zie de bijlage voor de vernieuwde tekst voor de cao.

17. Regeling opname vrije dagen en Rekening Courant (R/C)

Cao partijen zijn gezamenlijk van mening dat vrije dagen zo veel als mogelijk benut moeten worden in het jaar dat ze toegekend zijn. Medewerkers moeten hiertoe zo veel als mogelijk gestimuleerd worden. Daarom hebben partijen afgesproken om de spelregels voor het opnemen van vrije dagen als zodanig aan te passen en dat medewerker en leidinggevende dit samen actief gaan managen. Maar alsnog met behoud van de mogelijkheid om verlof te sparen.

Bijvoorbeeld om onverwachte behoefte aan vrije tijd in enig jaar flexibel op te kunnen vangen. Of om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker in alle fasen van hun leven en carrière te bevorderen.

Spelregels opname vrije dagen

- In principe worden alle vrije dagen (verlof + ADV) in het jaar van toekenning ingepland i.o.m. leidinggevende en genoten.
- Medewerkers gaan samen met hun leidinggevende hun jaarlijks tegoed aan vrije dagen in enig jaar actief managen.
- De in enig jaar toegekende vrije dagen worden voor 80% voor 31 januari van dat jaar ingepland (eerder mag dus nadrukkelijk ook als dit zo binnen teams gangbaar is).
- De overige 20% van het in enig jaar toegekende tegoed kan een medewerker flexibel opnemen gedurende het jaar.
- Indien een vrije dag onverhoopt niet genoten kan worden, zal de medewerker deze in overleg met zijn leidinggevende opnieuw inplannen voor dat jaar.
- De leidinggevende zal aangevraagde vrije dagen in principe binnen 14 dagen goedkeuren, tenzij er zwaarwegende bedrijfseconomische redenen zijn. Primair is dat de aanwezige minimale bezetting voor de uit te voeren werkzaamheden.
- Niet genoten vrije dagen worden uitbetaald aan het einde van het jaar.

Spelregels rekening courant R/C

- Medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd kunnen vrije tijd sparen in de bestaande rekening courant R/C regeling.
- Om medewerkers maximaal te stimuleren om hun jaartegoed op te nemen, wordt het maximale rekening courant R/C tegoed aangepast naar maximaal 400 uur bij een fulltime dienstverband (parttime naar rato).
- De medewerker mag vanuit het jaarlijks vrije tijd tegoed aan het eind van het jaar maximaal 40 uur vrije tijd naar de rekening courant R/C doorschuiven tot dit maximum rekening courant R/C tegoed is bereikt (parttime naar rato).
- Uitbetaling van het gespaarde rekening courant R/C verlof is tijdens de duur van het dienstverband is niet mogelijk.

Verlofopname uit rekening courant R/C

- De medewerker kan het gespaarde tegoed flexibel inzetten. Bijvoorbeeld om onverwachte behoefte aan vrije tijd in enig jaar flexibel op te kunnen vangen. Of om zelf invulling te geven aan de eigen duurzame inzetbaarheid en de balans tussen belasting en belastbaarheid dan wel tussen werk en privé zelf te managen.
- Afgebouwde spaartegoeden kunnen gedurende het dienstverband weer opgebouwd conform de bovengenoemde spelregels om maximale flexibiliteit aan de medewerkers te geven.
- De werkgever mag een verzoek om de opname van de rekening courant R/C afwijzen als er sprake is van 'zwaarwegende bedrijfsomstandigheden'. Over een afwijzing van een verzoek om de opname van de rekening courant R/C zal de werkgever met de leden van de 'hardship commissie' overleggen. De 'hardship commissie' wordt gevormd door de Managing Director en een vakbondsbestuurder.

- Tijdens de verlofperiode gelden (zoveel mogelijk) dezelfde arbeidsvoorwaarden als direct voorafgaand aan het verlof. Voor (variabele) toeslag en onkostenvergoedingen gelden dezelfde voorwaarden als bij verzuim wegens ziekte. Een en ander voor zover dit volgens fiscale wet- en regelgeving is toegestaan.
In geval van ziekte tijdens rekening courant R/C gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakantie.

Overgangsregeling

- Als overgangsregeling zullen de (resterende) “oude” rechten boven het maximum van 400 uur bij introductie worden bevroren en in de komende 5 jaren geleidelijk, evenredig worden afgebouwd.
- Deze uren zullen de komende jaren worden toegevoegd aan het reguliere jaarrecht en conform bovenstaande regels worden afgewikkeld.
- Deze bevroren rechten kunnen desgewenst ook in overleg met de leidinggevende versneld worden opgenomen.

Uitbetaling rekening courant R/C

- In geval van uitdiensttreding worden de gespaarde dagen niet uitbetaald, maar voorafgaand aan het einde van het dienstverband geacht opgenomen te worden. Indien bedrijfseconomische omstandigheden dat op dat moment niet toelaat, ter beoordeling aan de Managing Director, zullen het (resterende) spaarverlofsaldo alsnog worden uitbetaald.
- In geval van overlijden worden de gespaarde verlofrechten op dezelfde manier wel uitbetaald en op dezelfde wijze verrekend als de reguliere vakantiedagen.
- De medewerker behoudt de mogelijkheid om zoals gebruikelijk desgewenst maximaal 10 dagen per jaar te verkopen.

Ingangsdatum en evaluatie

- Er is sprake van een regeling voor onbepaalde tijd die per 1 januari 2025 ingaat.
- In 2027 en 2029 zal een evaluatie van de regeling plaatsvinden, of zoveel eerder als nodig op verzoek van een van de partijen.
- Als wettelijke regelingen dit noodzakelijk maken kan de rekening courant R/C tussentijds worden aangepast. De regeling kan ook aangepast worden in onderling overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen.

18. Studie impact onregelmatige werktijden:

Cao partijen hebben in 2024 gezamenlijk een studie uitgevoerd naar de effecten van deze onregelmatige werktijden voor medewerkers en deze zo veel als mogelijk te mitigeren rekening houdend met continuïteit van de dienstverlening. Deze studie heeft erin geresulteerd in een pilot die gestart is in het PAT team en loopt tot eind december 2025. Erna zal deze geëvalueerd worden.

19. Stagevergoedingen

Partijen spreken af dat de stagevergoeding met ingang van het nieuwe schooljaar, 2025 – 2026, zullen worden verhoogd naar EUR 450,- bruto fulltime. Het huidige aantal stage-/afstudeerplaatsen zal gecontinueerd worden.

20. Participatiewet/ Wajong

Intertek kent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en zal zich inspannen om een medewerker vallende onder het doelgroepen register te plaatsen.

21. Werkgeversbijdrage regeling vakorganisaties

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt gewijzigd en zoals gebruikelijk voor de duur van cao overeengekomen en als onderdeel wordt van de protocollaire afspraken in de cao opgenomen.

Overeengekomen is dat de bijdrage € 20.000,- bedraagt, waarbij volgende verdeelsleutel wordt gehanteerd: FNV € 13.000,-; De Unie € 6.000,-; ABW € 1.000,-.

22. Vakbondscontributie

Voor de looptijd van deze cao zal de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend.

23. Netto pensioensparen

Partijen spreken af dat medewerkers eenmaal per jaar, in de maand januari (voor de 15^{de} van de maand) van een kalenderjaar kunnen kiezen om hun verlof te verkopen voor netto pensioen te kunnen sparen bij PGB. Dit wordt verwerkt via de payroll in januari en wordt rechtstreeks overgemaakt aan PGB. Intertek zal met PGB overleggen over de verspreiding van informatie over het onderwerp door PGB.

Geleen, 27 februari 2025

Intertek

FNV

De Unie

ABW