



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**voor KLK Kolb Specialties B.V.
van 1 april 2023 tot 1 april 2024**

© 2023. Cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en van Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

KLK Kolb Specialties B.V. te Delden

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

INHOUDSOPGAVE

<i>Artikel</i>	<i>Omschrijving</i>	<i>Bladzijde</i>
1.	Definities	5
2.	Deeltijdwerknemer	6
3.	Algemene verplichtingen van de werkgever	7
4.	Algemene verplichtingen van de vakorganisaties	9
5.	Algemene verplichtingen van de werknemer	10
6.	Indiensttreding en ontslag	11
7.	Dienstrooster en arbeidsduur	12
8.	Functiegroepen en salarisschalen	13
9.	Toepassing van de salarisschalen	14
10.	Bijzonder beloningen	15
11.	Zon- en feestdagen	18
12.	Geoorloofd verzuim	19
13.	Vakantie	20
14.	Vakantietoeslag en 13e maand	22
15.	Arbeidsongeschiktheid	23
16.	Uitkering bij overlijden	26
17.	Pensioenregeling	27
18.	Vakbondscontributie	28
19.	Tussentijdse wijziging	29
20.	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	30

BIJLAGEN

Bijlage I	Indeling functiegroepen	31
Bijlage II	Salarisschalen	32
Bijlage III	Beroepsprocedure functiewaardering	33
Bijlage IV	Vergoedingsschema's	34
Bijlage V	Pensioenafspraken	35
Bijlage VI	Protocol afspraken	37

ARTIKEL 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- a. werkgever: KLK Kolb Specialties B.V. (KKS);
- b. vakorganisatie: elk van de partijen aan werknemerszijde;
- c. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint en deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
- f. dienst: de overeengekomen werktijd binnen een periode van 24 uur;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddelde aantal uren per week die de werknemer gewoonlijk volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
- h. schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
- i. maandinkomen: het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzonder beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 1 en een persoonlijke toeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 3c;
- j. OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- k. BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

ARTIKEL 2

Deeltijdwerknemer

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 7, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen. De werkgever zal geen actie voeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao anders dan vermeld in de artikelen 19 en 20.
2. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze cao. De werkgever mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften, in een voor de werknemers gunstige zin afwijken van deze cao. Wanneer deze afwijking groepen werknemers of alle werknemers betreft, zal de werkgever hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.
3. Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
 - a. bij het ontstaan van vacatures, de eigen werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 - b. om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures melden aan het UWV Werkbedrijf dan wel afmelden;
 - c. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt. De werkgever zal daarnaast speciale aandacht schenken aan de instroom van vrouwen in chemisch-technische functies;
4. Het algemene beleid van werkgever met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piekwerkzaamheden of ter vervanging bij ziekte. Uitzendkrachten worden vanaf de datum van inlening beloond conform de cao voor KLK Kolb Specialties B.V. Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf actief zijnde uitzendkrachten. In relatie hiermee zal werkgever uitsluitend gebruik maken van de diensten van uitzendbureaus die NEN 4400-1 gecertificeerd zijn en zijn aangesloten bij de Stichting Normering Arbeid.
5. De werkgever zal ten behoeve van scholing een scholingsplan opstellen. Voor de kosten van scholing en opleiding wordt 1% van de loonsom gebudgetteerd.
6.
 - a. Als de werkgever het voornemen heeft een reorganisatie door te voeren waarbij een belangrijk aantal werknemers betrokken is, zullen de vakorganisaties hierover tijdig geïnformeerd worden. De werkgever zal de sociale consequenties voor de betrokken werknemers met de vakorganisaties bespreken.
 - b. In het geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zullen de werknemers die vroeger in dienst van de werkgever zijn geweest en om buiten hun persoon liggende redenen zijn ontslagen, bij sollicitatie in principe het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, mits sinds hun ontslag niet meer dan 1 jaar is verlopen en het bedrijfsbelang zich tegen de aanstelling niet verzet.
7. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn. In dat geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de betrokken OR.
8. De werkgever zal, behalve in geval van dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, een kaderlid van de vakorganisaties niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende vakorganisatie. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor werknemers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen. De vakorganisaties zullen aan de werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden als kaderlid zijn aangemerkt.

9. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen Werkgeversvereniging AWWN enerzijds en FNV en CNV Vakmensen anderzijds gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties. Het aantal werknemers zal overeenkomstig artikel 5 van bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

ARTIKEL 4

Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

1. De vakorganisaties zullen deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakorganisaties zullen met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden, voor zover deze op hen van toepassing is, bevorderen. Zij zullen geen enkele actie voeren of bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze cao, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20 en daarbij hun krachtige medewerking verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

ARTIKEL 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als geen uitdrukkelijk opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, zich te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is verplicht ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder, werkzaam in dagdienst, zullen niet worden verplicht in ploegdienst te gaan werken. Werknemers van 55 jaar en ouder in ploegdienst hebben bij voorrang het recht om te solliciteren op passende vacatures van functie in dagdienst. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen alleen worden verplicht tot het verrichten van overwerk wanneer er geen passende alternatieven voorhanden zijn.
5. De werknemer is verplicht tot BHV/EHBO, uitsluitend als de werkgever haar wettelijke verplichtingen op het gebied van BHV/EHBO op basis van vrijwilligheid van werknemers niet kan nakomen.
6. Als de werknemer al dan niet tegen beloning arbeid voor derden of als zelfstandige wil gaan verrichten, moet hij dit schriftelijk ten minste één week van tevoren aan de werkgever melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen, als de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. De werkgever is bevoegd, als de werknemer na een speciaal tot hem gericht verbod wel betaalde arbeid voor derden verricht of als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefent, hem op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden of als zelfstandige, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
8. De werknemer is verplicht, als de werkgever dit vraagt, zich te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts in het kader van een zogenaamd periodiek geneeskundig onderzoek en in geval van speciale keuringen noodzakelijk voor de uitoefening van de functie.

ARTIKEL 6

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor zowel de werkgever als de werknemer een proeftijd van 2 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een wederzijdse proeftijd van 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder en bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bij de omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaald tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt geen proeftijd.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Tenzij nadrukkelijk anders vermeld, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3.
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een periode van maximaal 2 jaren. Deze arbeidsovereenkomst kan maximaal verlengd worden voor een zodanige periode dat de arbeidsovereenkomsten tezamen niet langer dan 2 jaren duren. Als deze werknemer langer dan 2 jaren in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
 - b. Werknemers met een leer/arbeidsovereenkomst kunnen na voltooiing van hun studie, in afwijking van artikel 668a BW, te werk gesteld worden op een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal een jaar.
4. De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
5. Behalve in de gevallen genoemd in lid 4 van dit artikel, eindigt de arbeidsovereenkomst voor een werknemer die *voor onbepaalde tijd* in dienst is:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn genoemd in artikel 672 lid 2 BW.
De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 BW van één maand. De opzegging zal zodanig geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
6.
 - a. Behalve in de gevallen genoemd in lid 4 van dit artikel, eindigt de arbeidsovereenkomst voor een werknemer die *voor bepaalde tijd* in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist.
 - b. De werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
7. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 7

Dienstrooster en arbeidsduur

1. De werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.

Voor iedere werknemer wordt individueel het rooster samengesteld. Daarbij kunnen per kalenderjaar maximaal 6 diensten worden verplaatst om bezettingsproblemen als gevolg van vakantie, opleidingen, ziekte of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. In het rooster worden op jaarbasis gemiddeld 214 diensten van 8 uur ingeroosterd. Gemiddeld 4 diensten worden niet ingeroosterd ter compensatie van 10 minuten ploegenoverdracht. Eén dienst is gereserveerd als oproepdienst.
 - e. een speciaal QC-rooster dat een periode van 8 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 35 uur per week.
2. De werknemer in dagdienst respectievelijk 2- of 3-ploegendienst ontvangt 92 uur arbeidsduurverkortung op jaarbasis, waarmee de gemiddelde arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 38 uur per week. De arbeidsduurverkortung dient te worden geëffectueerd in blokken van minimaal 4 uur, zoveel mogelijk over het jaar verspreid. De werkgever stelt in overleg met de OR jaarlijks maximaal 4 dagen als collectieve roostervrije dagen vast. De overige dagen worden in overleg met de werkgever ingeroosterd. De opbouw van de roostervrije tijd vindt tijdsevenredig in de loop van het kalenderjaar plaats, naar de mate waarin de werknemer werkt. Bij ziekte van een aaneengesloten periode van 1 maand of langer vindt geen opbouw van arbeidsduurverkortung plaats. Als de werknemer ziek is op een ingeroosterde dag, vervalt de arbeidsduurverkortung op die dag.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
4.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op basis van het reglement variabele werktijden.

In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en middagdienst zijn ingedeeld.
 - b. In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met zaterdag, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtend-, middag- of nachtdienst is.
 - d. In het QC rooster wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtend-, middag- of dagdienst is.
5. *80/90/100-regeling*

De werknemer van 60 jaar of ouder, kan 5 jaar direct voorafgaande aan de beoogde pensioendatum gebruik maken van de zogenaamde 80/90/100-regeling (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw). De beoogde pensioendatum - dit is de beoogde datum waarop de arbeidsovereenkomst met de werknemer na afloop van de deelname van de 80/90/100-regeling eindigt - wordt in een persoonlijk gesprek met de werknemer vastgesteld. De maximum duur van deelname aan de 80/90/100-regeling is in alle gevallen 5 jaar.

ARTIKEL 8

Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling, die is gebaseerd op het ORBA-systeem, is vermeld in bijlage I.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
3. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
4. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage III van deze cao.

ARTIKEL 9

Toepassing van de salarisschalen

1. a. De schaalsalarissen worden één maal per jaar met ingang van 1 januari vastgesteld. Voor werknemers, ingedeeld in de leeftijdsschaal vindt de wijziging plaats op grond van de leeftijd die zij in de periode van 1 juli van het voorafgaande jaar tot 1 juli van het lopende jaar bereikt hebben, dan wel zullen bereiken.
- b. Als bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend alleen dan met 1 worden verhoogd, als de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. In geval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejarerverhoging een jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
2. a. Werknemers, die voldoen aan de eisen die aan de functie worden gesteld, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- b. Werknemers, op wie de leeftijdsschaal niet van toepassing is en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen als de indeling een salarisschaal lager plaatsvindt, respectievelijk ten hoogste 12 maanden als de indeling twee salarisschalen lager plaatsvindt, dan met de functie overeenkomt. Genoemde perioden van 6 respectievelijk 12 maanden worden verlengd met de duur van eventuele afwezigheid als deze afwezigheid (een) aaneengesloten periode(n) van langer dan 1 maand heeft bedragen. Aan te stellen Procesoperator niveau III (voorheen VAPRO B) leerling-operators worden in het eerste leerjaar beloond volgens salarisschaal II.
- c. De werknemer die op schriftelijke aanwijzing van de afdeling HR gedurende tenminste 5 achtereenvolgende diensten een functie waarnaemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. De hoogte van deze uitkering is vermeld in bijlage IV en is gebaseerd op een volle maand waarneming. Als een gedeelte van de maand wordt waargenomen, wordt het bedrag naar evenredigheid toegekend. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. De waarneming zal maximaal 6 maanden duren.
3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. De salarisverhoging zal minimaal het bedrag bedragen zoals schematisch vermeld in bijlage IV.
- b. Werknemers, die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lager salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. De salarisverlaging zal minimaal het bedrag bedragen zoals schematisch vermeld in bijlage IV.
- c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld op een salaris dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag wordt evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
4. Tenzij in deze cao anders aangegeven, wordt voor elke volle dienst of een gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
5. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 10

Bijzondere beloningen

1. *Toeslag voor het werken in ploegen*
 - a. Voor geregelde arbeid in 2-ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 15%.
 - b. Voor geregelde arbeid in 3-ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 24%.
 - c. Voor geregelde arbeid in 5-ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 30%.
 - d. Voor geregelde arbeid in het QC-rooster wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 21%.
 - e. Als de werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a tot en met d genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - f. Zijn als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden betaald in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend.
 - g. De werknemer, die op verzoek van de werkgever overgeplaatst wordt naar een andere ploeg of dienst of die gaat werken buiten het geldende dienstrooster, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige (sprong)toeslag van 1% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald als niet van tevoren de tijdsduur van overplaatsing is aangegeven.
 - h. De werknemer die op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing, gedurende de volgende periode:
 1. als hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt, geldt het bepaalde in lid 1 sub e van dit artikel;
 2. als hij langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
 3. als hij langer dan 6 maanden, maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 4. als hij langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand; 80% gedurende 2 maanden; 60% gedurende 2 maanden; 40% gedurende 2 maanden; 20% gedurende 2 maanden;
 5. als hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand; 80% gedurende 4 maanden; 60% gedurende 4 maanden; 40% gedurende 4 maanden; 20% gedurende 4 maanden;
 6. als hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand; 80% gedurende 12 maanden; 60% gedurende 12 maanden; 40% gedurende 12 maanden; 20% gedurende 12 maanden;
 7. De werknemer van 60 jaar of ouder die wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster, behoudt de ploegentoeslag behorende bij zijn vorige functie.

2. Meeruren

- a. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 7 lid 1 van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, is sprake van meeruren.
- b. De deeltijdwerknemer ontvangt per gewerkt meeruur het normale uurloon. Voor de deeltijdwerknemer in het QC-rooster en in de 5-ploegendienst bedraagt het uurloon in dit kader 0,66% respectievelijk 0,68% van het schaalsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag.
- c. Daarnaast ontvangt de deeltijdwerker een toeslag op elk gewerkt meeruur. Deze meerurentoeslag bedraagt voor de deeltijdwerknemer:
 - in de dagdienst, die deelneemt aan de pensioenregeling : 42%;
 - in het QC-rooster, die deelneemt aan de pensioenregeling : 44%;
 - in de 5-ploegendienst, die deelneemt aan de pensioenregeling : 45%;
 - in de dagdienst, die niet deelneemt aan de pensioenregeling : 28%;
 - in de 5-ploegendienst, die niet deelneemt aan de pensioenregeling : 31%.

3. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens de bepalingen zoals genoemd in artikel 7 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
- b. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, als de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer dan de geldende arbeidsduur per dag en/of per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
- c. Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk als de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft op uren die liggen buiten de in het reglement variabele werktijden genoemde dagdienstbegrenzing.
- d. Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk als de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.
- e. De werknemer in dagdienst ontvangt per gewerkt overuur het normale uurloon. Het uurloon bedraagt 0,62% van het schaalsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de volgende toeslagpercentages voor uren op:
 - maandag van 00.00 uur tot en met zaterdag 12.00 uur : 50% van het uurloon;
 - zaterdag van 12.00 uur tot en met zondag 24.00 uur : 100% van het uurloon;
 - een feestdag van 00.00 uur tot en met 24.00 uur : 200% van het uurloon.
- f. De werknemer in ploegendienst ontvangt per gewerkt overuur het normale uurloon vermeerderd met de voor hem geldende ploegendiensttoeslag. Het uurloon bedraagt 0,62% van het schaalsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de volgende toeslagpercentages voor uren op:
 - maandag van 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur : 50% van het uurloon;
 - zondag van 00.00 uur tot en met 24.00 uur : 100% van het uurloon;
 - een feestdag van 00.00 uur tot en met 24.00 uur : 150% van het uurloon.
- g. De tijd gewerkt in overwerk wordt tot een maximum van 40 uren per jaar gecompenseerd door vrije tijd. De overwerktijd boven 40 uren per jaar en de overwerktoeslag worden uitsluitend uitbetaald.
- h. Als in opdracht van de werkgever op een vastgestelde collectieve roostervrije dag moet worden gewerkt, en de werkgever dit minimaal 28 dagen van tevoren heeft gemeld, geldt dit niet als overwerk, maar wordt er vervangende vrije tijd beschikbaar gesteld.

4. Verschoven uren

- De werknemer in dagdienst, die in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijden buiten het geldende dienstrooster, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, ontvangt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt voor :
- uren op maandag van 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur : 50% van het uurloon;
 - uren op zondag van 00.00 uur tot en met 24.00 uur : 100% van het uurloon;
 - uren op een feestdag van 00.00 uur tot en met 24.00 uur : 200% van het uurloon.

5. *Verzuimuren*
 - a. De werknemer in dagdienst, die overwerk verricht op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dienst, behoeft zijn dienst niet eerder te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal uren overwerk. Vangt het overwerk echter aan op of na 04.00 uur dan ontstaat geen recht op verzuimuren.
 - b. Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal zoveel uren als de normale dienst duurt. De verzuimuren worden opgenomen direct aansluitend aan het begin van de dienst direct volgend op het in dit lid bedoelde overwerk en binnen het etmaal waarin het overwerk eindigt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever verplicht is tot betaling van enige vergoeding.

6. *Rusttijd*

Rusttijd nodig geworden door overschrijding van de arbeidsduur aansluitend aan de normale arbeidsduur, zal tot een maximum van een half uur worden betaald.

7. *Consignatie en extra opkomst*
 - a. Er is sprake van consignatie, indien de werknemer zich na schriftelijke opdracht van de werkgever buiten de normale werktijd bereikbaar en beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden.
 - b. De vergoeding voor consignatie bedraagt per etmaal op:

- maandag tot en met vrijdag	: 1,00% van het schaalsalaris;
- zaterdag en zondag	: 2,00% van het schaalsalaris;
- feestdagen en collectieve roostervrije dagen	: 3,00% van het schaalsalaris.

In bovengenoemde vergoeding voor consignatie is vergoeding voor telefonisch consult begrepen.
 - c. Per opkomst zal een vergoeding worden gegeven van 1 uur (100%). Bij opkomst wordt de gewerkte tijd beloond als overwerk. Gemaakte km-kosten worden vergoed tegen de geldende tarieven en volgens de bestaande regeling.
 - d. Consignatie zal niet op een individuele roostervrije dag plaatsvinden.
 - e. Er zal naar worden gestreefd de werknemer niet vaker dan een maal per vier weken en niet langer dan gedurende een week te consignereren.
 - f. In bijzondere gevallen kan de werkgever in gunstige zin van deze regeling afwijken.

8. Met uitzondering van de toeslag voor het werken in ploegdienst als bedoeld in artikel 10 lid 1 cao, zijn de bijzondere beloningen zoals omschreven in dit artikel niet pensioengevend.

ARTIKEL 11

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren de door de overheid aangewezen dag ter viering van de nationale bevrijding.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt in de dagdienst en 3-ploegendienst. Voor de 5-ploegendienst geldt, dat er niet gewerkt zal worden van 15.00 uur op 24 december tot het begin van de eerste dienst op 2 januari.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

ARTIKEL 12

Geoorloofd verzuim

Met inachtneming van het in artikel 629b BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. In de navolgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of van zijn gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis of plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden en begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot of van een kind of pleegkind of van een van de ouders, schoonouders, schoonzoons en schoondochters;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden, begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - c. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn of haar huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en daaropvolgende werkdag;
 - d. gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - e. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - f. gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Na opname van het wettelijk geboorteverlof, heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. De werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 5 dagen (40 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorteverlof naar rato).
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, die hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - h. gedurende een dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter dan wel specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
3. Voor de toepassing van dit artikel worden ongehuwd samenwonenden gelijkgesteld met gehuwden onder voorwaarde dat:
 - a. ongehuwd samenwonenden een wettelijk geregistreeerde partnerrelatie hebben,
 - b. zij ongehuwd samenwonen zonder wettelijk geregistreeerde partnerrelatie, waarbij
 - de partner geen bloed- of aanverwant in de 1e of 2e graad is,
 - beiden ongehuwd zijn en de partner bij de burgerlijke stand staat ingeschreven op hetzelfde adres en
 - de gezamenlijke huishouding langer dan 5 jaar bestaat of indien deze huishouding langer dan 0,5 jaar bestaat er een notarieel samenlevingscontract is opgesteld.

ARTIKEL 13

Vakantie

1. *Vakantiejaar*
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. *Vakantieduur*
 - a. De werknemer in (seizoensgebonden) dagdienst en in 3-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 dagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer in dagdienst en in 3-ploegendienst recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen of diensten.
 - b. De werknemer in 5-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 dagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer in 5-ploegendienst recht op 4 bovenwettelijke diensten.
 - c. De werknemer die 10, 20 respectievelijk 30 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft in aanvulling op de in lid 2b genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 1, 2 respectievelijk 3 extra bovenwettelijke dagen of diensten vakantie, ingaande in het jaar waarin dit jubileum plaatsvindt.
 - d. Werknemers van 45, 50 of 55 jaar en ouder hebben in aanvulling op de in lid 2b van dit artikel genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 1, 2 respectievelijk 3 dagen extra bovenwettelijke dagen of diensten vakantie. Ingaande in het jaar waarin de bovengenoemde leeftijden worden bereikt.
 - e. Cumulatie van extra bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2c en lid 2d vindt niet plaats.
3. *Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag*
 - a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de lid 2 genoemde vakantie.
 - b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen, wordt een werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt of de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten.
 - c. Wanneer de werknemer na de 15e van de maand in dienst treedt of de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten.
 - d. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.
4. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie*
De werknemer dient bij aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.
5. *Aaneengesloten vakantie*
 - a. De werknemer dient ten minste twee weken aaneengesloten vakantie per jaar op te nemen. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van maximaal 21 kalenderdagen.
 - b. De werknemer kan na overleg met de werkgever, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, aaneengesloten vakantie opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst.
 - c. De werkgever zal indien een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, bij het verlenen van de vakantie rekening houden met reeds gemaakte vakantieafspraken en zo nodig onbetaald verlof toekennen.
6. *Snipperdagen*
 - a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de OR en als regel bij de aanvang van het kalenderjaar.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 - c. De werknemer in 5-ploegendienst dient de vakantiedagen op te nemen evenredig verdeeld over ochtend, middag en nachtdiensten, alsmede over de dagen van de week.

7. *Niet opgenomen vakantie*

Indien de vakantie niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij is verworven door de werknemer is opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
8. *Niet verwerven vakantie gedurende onderbreking werkzaamheden*
 - a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW zich voordoet.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.
9. *Samenvallen vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
 - a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag (of: -dienst), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - b. Indien ingevolge het onder sub a bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
10. *Vakantie bij ontslag*
 - a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de opzeggingstermijn worden vastgesteld.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft opgenomen, zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
 - c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.
11. *Verjaring*

Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
12. *Vervangende schadevergoeding*

Behoudens in het geval als bedoeld in lid 10 onder b, kan wettelijke vakantie niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

ARTIKEL 14

Vakantietoelage en 13e maand

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Aan de werknemer die het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 1 juni, een vakantietoelage gegeven ten bedrage van 8,33%, te berekenen over 12 x het maandinkomen over de maand april. De vakantietoelage bedraagt voor werknemers van 23 jaar en ouder in het vakantietoelagejaar 2022-2023 ten minste € 2.642,-.
2. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die na 1 juni voorafgaande aan het uitbetalingstijdstip in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toelage. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het uitkeringsjaar eindigt.
4. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt in de maand november een extra uitkering van 8,33% van 12 maal het maandinkomen van de maand november.
5. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op de hiervoor in lid 3 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.
6. Als voor een werknemer gedurende het vakantietoelagejaar respectievelijk het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoelage respectievelijk de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.

ARTIKEL 15

Arbeidsongeschiktheid

Algemeen

1. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
3. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling HR, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
4. De werkgever zal één of meer reïntegratiebedrijven selecteren, waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
5. Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
 - a. de WULBZ-periode, de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
 - b. de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).
6. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de Pensioenregeling KLK Kolb Specialties uit te keren arbeidsongeschiktheidspensioen.

WULBZ-periode

8. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de WULBZ-periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende de tweede 52 weken van de WULBZ-periode zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

9. Gedurende de WULBZ-periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 5, in de:
 - eerste 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen;
 - volgende 26 weken een aanvulling tot 90% van het maandinkomen;
 - volgende 52 weken een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.Arbeidstherapie wordt gelijkgesteld aan werken. Over in dit kader gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald.
10. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende de WULBZ-periode boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
11. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen conform het bepaalde in lid 9.
12. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 85% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 156 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziekte dag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

WIA-periode

13. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar maandelijks een aanvulling op hetgeen hij met werken verdient, indien dit inkomen lager is dan voorheen. Deze aanvulling bedraagt in het:
 - derde ziektejaar 90% van het inkomensverlies (verschil tussen oude en nieuwe maandinkomen);
 - vierde ziektejaar 80% van het inkomensverlies;
 - vijfde ziektejaar 70% van het inkomensverlies;
 - zesde ziektejaar 60% van het inkomensverlies;
 - zevende ziektejaar 50% van het inkomensverlies.Als door de werkgever wordt overwogen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die niet binnen KKS kan worden herplaatst, zal hiervan melding worden gemaakt aan de vakorganisaties. Op initiatief van de vakorganisaties kan hierover dan overleg met werkgever plaatsvinden.
14. De werknemer die 35 tot 80% arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de WGA, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn maandinkomen. Als geen passende arbeid meer beschikbaar is, zal het maandinkomen van de werknemer naast het loon uit werken nog maximaal 6 maanden worden aangevuld tot 75%.
15. De werknemer die na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar volledig arbeidsongeschikt wordt, ontvangt na afloop van de WULBZ-periode tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd een aanvulling op de IVA-uitkering tot 80% van het maandinkomen.

Overige bepalingen

16. De in de vorige leden bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemers eindigt.
17. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
18. In geval de werkgever met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
19. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij in principe zal worden getracht een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden.

ARTIKEL 16

Uitkering bij overlijden

1. Als de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW. De uitkering zal op zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze worden uitbetaald.
2. In afwijking van het gestelde in artikel 674 lid 2 BW, is deze uitkering gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met 2 maanden na de maand waarin het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en op grond van de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten.

ARTIKEL 17

Pensioenregeling

1. In de onderneming van de werkgever geldt een pensioenregeling. Deelname aan de regeling is verplicht met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement.
2. Wijzigingen in de pensioenregeling zullen - met inachtneming van het bepaalde in de WOR - door de werkgever worden vastgesteld in overleg met de vakorganisaties.
3. De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao (inclusief bijlage V) met betrekking tot pensioen is bepaald.
4. De maximum pensioenpremie bedraagt 27,5% van de pensioengrondslag. Hiervan wordt 2/3^{de} deel betaald door de werkgever en 1/3^{de} deel door de werknemers.
5. Wanneer de kosten van de pensioenregeling in enig jaar lager zijn dan de maximum pensioenpremie, wordt de premie die niet wordt besteed aan pensioen gereserveerd voor toekomstige jaren. Partijen zullen de wijze waarop deze reservering zal worden vormgegeven in onderling overleg nader uitwerken.
6. Wanneer in enig kalenderjaar de maximum pensioenpremie ontoereikend is om de in de pensioenregeling te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt in de eerste plaats de eventuele resterende premie uit eerdere jaren vanaf 2017 aangewend om een premietekort te financieren. Mocht dit niet toereikend zijn, dan treden sociale partners met elkaar in overleg.
7. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt, wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen in de pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw automatisch op zodanige wijze verlaagd dat de maximum pensioenpremie voldoende is voor inkoop van pensioen en het te verzekeren partnerpensioen. Deze wijziging is niet van invloed op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken in de basisregeling.
8. Met het voldoen van de pensioenpremie van maximaal 27,5% van de pensioengrondslag, waarvan 1/3^{de} deel door de werknemers wordt betaald, heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling voldaan. De werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de pensioenpremie zoals bepaald in dit artikel.
9. De overige hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage V van deze cao.

ARTIKEL 18

Vakbondscontributie

Leden van de vakorganisaties kunnen op vrijwillige basis een maal per jaar in december een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. Daarvoor worden zoveel mogelijk die beloningscomponenten gebruikt, die niet van invloed zijn op de uitkeringsgrondslag sociale zekerheid en op de pensioengrondslag. Deze faciliteit wordt door de werkgever geboden mits en voor zolang dit fiscaal acceptabel is.

ARTIKEL 19

Tussentijdse wijziging

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 20

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2023 en eindigt 1 april 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

KLK Kolb Specialties B.V.
te Delden

FNV
te Utrecht

M.C. Bramer

D. Djulbic

R. Bouwmeester - Lynch

CNV Vakmensen
te Utrecht

R. Pellis

Bijlage I

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor KLK Kolb Specialties B.V.

Indeling functiegroepen

Groep I	0 tot en met 29,5 ORBA-punten
Groep II	30 tot en met 49,5 ORBA-punten
Groep III	50 tot en met 69,5 ORBA-punten
Groep IV	70 tot en met 89,5 ORBA-punten
Groep V	90 tot en met 109,5 ORBA-punten
Groep VI	110 tot en met 129,5 ORBA-punten
Groep VII	130 tot en met 149,5 ORBA-punten
Groep VIII	150 tot en met 169,5 ORBA-punten
Groep IX	170 tot en met 189,5 ORBA-punten
Groep X	190 tot en met 209,5 ORBA-punten
Groep XI	210 tot en met 230 ORBA-punten

Bijlage II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor KLK Kolb Specialties B.V.

Salarisschalen per 1 april 2023

Inclusief verhoging met 9,00%
Bedragen in euro's

Leeftijdsschaal

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
18	1268	1418	2080	2153	2261	2298	2584	2776			
19	1493	1673	2339	2422	2487	2535	2710	2916	3072		
20	1752	1960	2469	2554	2601	2655	2837	3055	3226	3358	

Funciejarenschaal

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
0	2060	2303	2600	2690	2715	2775	2965	3230	3380	3556	3764
1	2102	2351	2653	2751	2826	2942	3091	3332	3572	3711	3944
2	2145	2401	2706	2808	2889	2984	3189	3474	3689	3867	4123
3	2187	2451	2765	2867	2941	3045	3253	3558	3842	4024	4303
4	2226	2503	2818	2929	2995	3104	3326	3640	3943	4193	4488
5		2552	2872	2987	3061	3166	3388	3738	4045	4334	4677
6			2929	3048	3110	3230	3461	3811	4152	4470	4860
7					3171	3289	3525	3891	4248	4607	5045
8					3231	3347	3596	3979	4350	4746	5232
9						3412	3661	4065	4458	4883	5414
10									4556	5022	5600
11									4659	5158	5781
12										5293	5967
13										5433	6149
14										5571	6326
15											6503

Bijlage III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor KLK Kolb Specialties B.V.

Beroepsprocedure functiewaardering

1. *Begeleidings- en beroepscommissie ORBA*

- a. In de onderneming is een Begeleidings- en beroepscommissie ORBA ingesteld. De commissie ziet toe op de uitvoering van functiewaardering en op de naleving van de beroepsprocedure functiewaardering.
- b. De commissie bestaat uit 5 leden, waarvan 2 te benoemen door de werkgever, 2 door de OR en 1, in casu de voorzitter door de werkgever en ondernemingsraad gezamenlijk. De commissie wijst een secretaris uit haar midden aan.
- c. De leden van de commissie worden benoemd voor een periode van 3 jaar, waarna herbenoeming voor maximaal 3 jaar kan plaatsvinden.
- d. Het lidmaatschap van de commissie eindigt door bedanken, bij beëindiging van het dienstverband, dan wel door het verstrijken van de zittingsperiode.

2. *Beroepsprocedure*

a. *Bezwaarfase*

Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving respectievelijk tegen de indeling van zijn functie in de desbetreffende functiegroep, legt hij binnen 1 maand na bekendmaking daarvan zijn bezwaar schriftelijk voor aan zijn eigen of naast hogere leidinggevende. Deze bespreekt het bezwaar met betrokkene en doet binnen 1 maand schriftelijk verslag van zijn conclusies en eventuele te nemen vervolgacties. De afdeling HR begeleidt het proces en licht tevens de Begeleidings- en beroepscommissie ORBA in.

b. *Interne beroepsprocedure*

Als de werknemer zijn bezwaar handhaaft, kan hij binnen 2 maanden na de bekendmaking van de functie-indeling schriftelijk in beroep gaan bij de Begeleidings- en beroepscommissie ORBA. Als deze commissie het beroep ontvankelijk verklaart, wordt het beroep in behandeling genomen. Daarbij kan een deskundige van werkgeversvereniging AWWN worden ingeschakeld. De Begeleidings- en beroepscommissie ORBA beoordeelt de informatie, de gevolgde procedure en adviseert de werkgever. De werkgever beslist over het bezwaar, gehoord hebbende de betrokkene en zijn leidinggevende(n).

c. *Externe beroepsprocedure*

Als een werknemer het oneens is met de uitkomst van de interne beroepsprocedure, kan hij zijn beroep binnen 1 maand voorleggen aan de bestuurder van zijn vakorganisatie, partij bij deze CAO. Op basis van het ingediende beroep is de deskundige van de vakorganisatie bevoegd, in samenwerking met een deskundige van AWWN, een onderzoek ter plaatse in te stellen.

Als tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat de in a. bedoelde klacht is ingediend. Als deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal werkgever, de deskundigen gehoord hebbende, een beslissing nemen.

Gestreefd wordt de uitkomst van het externe beroep binnen 3 maanden na onderzoek bekend te maken.

3. *Reglement functiewaardering*

De werkwijze met betrekking tot functiewaardering en beroep zijn vastgelegd in het Reglement functiewaardering. Bij geschillen over de wijze waarop het reglement moet worden uitgelegd, beslist de werkgever in overleg met de OR. Wijzigingen of aanvullingen van het reglement Functiewaardering kunnen alleen tot stand komen na overleg tussen de werkgever en de OR.

Bijlage IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor KLK Kolb Specialties B.V.

Vergoedingsschema's per 1 april 2022

1. Waarneming hogere functie

Waar te nemen functieschaal

Bedragen in euro's

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
I	69	146								
II		84	171							
III			93	231						
IV				141	295					
V					155	360				
VI						209	485			
VII							280	653		
VIII								372	726	
IX									414	837
X										474

2. Minimale salarisverhoging respectievelijk salarisverlaging bij plaatsing in een hogere respectievelijk lagere salarisschaal voor werknemers die in een functiejaarschaal zijn ingedeeld

Verhoging van/naar functieschaal

Verlaging van/naar functieschaal

Bedragen in euro's

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
I	33	76	120							
II		41	88	152						
III			44	118	193					
IV				69	146	253				
V					83	179	320			
VI						104	245	429		
VII							141	329	504	
VIII								186	360	604
IX									214	420
X										243

Bijlage V

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor KLK Kolb Specialties B.V.

Pensioenafspraken

1. Hoofdkenmerken pensioenregeling

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

Middelloodregeling	
Soort regeling	De pensioenregeling heeft karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een middelloodregeling met een maximum pensioenpremie.
Pensioenreglement	- Het Basispensioenreglement van PGB; - de 'Aanvulling op de Basisregeling van PGB voor KLK Kolb Specialties B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de overeenkomst van aansluiting met PGB per 1 januari 2015.
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	Het pensioengevend salaris is gelijk aan 14 maal het met de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris, verhoogd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 112.189 (grens Witteveen kader per 1 januari 2021, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise	De franchise is € 15.650,- (peildatum: 1 januari 2021). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de algemene loonstijging bij de werkgever in het afgelopen kalenderjaar. 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 jaarlijkse opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de Pensioengrondslag onder voorbehoud van het bepaalde in artikel 17.
Partnerpensioen (risicobasis)	Het partnerpensioen is volledig verzekerd op risicobasis. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen indien en zolang er sprake is van een dienstverband. Alleen dienstjaren vanaf 1 januari 2017 tellen mee voor de berekening van het partnerpensioen. Indien het opbouwpercentage ouderdomspensioen wordt verlaagd in verband met het bepaalde in artikel 17 wordt ook het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verlaagd. De pensioenregeling biedt de mogelijkheid om bij beëindiging van de deelneming en op de pensioendatum desgewenst naar keuze van de individuele werknemer een deel van het ouderdomspensioen uit te ruilen in partnerpensioen. Het tot 1 januari 2017 reeds opgebouwde partnerpensioen bij Delta Lloyd, ASR (voorheen: De Eendragt) en PGB blijft behouden.
Wezenpensioen	Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het partnerpensioen.

ANW-hiaat verzekering (op vrijwillige basis)	De werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan de ANW-hiaat verzekering uitgevoerd door PGB. De premie komt voor rekening voor de werknemer.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen).
Indexatie pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2015	Eventuele indexatieverlening is geheel voorwaardelijk. 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 PGB dat uitvoert. Er is geen bestemmingsreserve gevormd en er wordt geen premie betaald. Eventuele toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	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. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging. De tot en met 1 januari 2015 opgebouwde aanspraken en rechten worden niet geraakt door een eventuele korting van pensioenen door PGB.
Wijziging pensioenreglement	Indien en voor zover PGB het Pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast. Partijen gaan over de onderwerpen bepaald in deze bijlage.

2. *Overleg cao partijen*

Partijen beoordelen bij elke cao of de pensioenregeling nog passend is of dat aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn.

Bijlage VI

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor KLK Kolb Specialties B.V.

Protocol afspraken

1. *Eenmalige uitkering*

Medewerkers ontvangen een eenmalige uitkering van € 750,00 bruto, uit te betalen in juni 2023 aan medewerkers die dan in dienst zijn (deeltijdwerknemers naar rato).

2. *Arbeidsverhoudingen*

Cao-partijen zijn van oordeel dat er verschillende aanleidingen zijn om actief aan de slag te gaan met het verbeteren van de onderlinge arbeidsverhoudingen tussen management en medewerkers.

Binnen 1 maand na het afsluiten van de cao wordt daartoe een werkgroep ingesteld bestaande uit 6 medewerkers uit verschillende afdelingen, namens en gekozen door de vakbonden en 6 deelnemers namens en gekozen door werkgever.

De werkgroep zal de problematiek zo concreet mogelijk beschrijven, constructief naar oplossingen zoeken en vervolgens een plan van aanpak presenteren hoe alle medewerkers bij dit verbeteringstraject te betrekken.

Als de werkgroep ter ondersteuning van dit proces behoefte heeft een externe onafhankelijke partij in te schakelen, behoort dat tot de mogelijkheden.

3. *Afbouwregeling Ploegentoeslag QC*

Over de toepassing in 2021 van de afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 10 lid 1h cao) bij de afdeling QC bestaat een juridisch geschil. Cao-partijen hebben besloten het geschil aan de rechter voor een uitspraak voor te leggen. KKS zal de proceskosten voor zijn rekening nemen.

4. *Vakantie*

Met ingang van 1 januari 2024 wordt met betrekking tot vakantie (artikel 13 cao) onderscheid gemaakt in wettelijke- en bovenwettelijke vakantie, waarbij wettelijke vakantiedagen zes maanden na afloop van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd vervallen en bovenwettelijke vakantiedagen na 5 jaar vervallen.

5. *Pensioen*

De pensioenregeling van KKS moet in het kader van het nieuwe pensioenstelsel worden aangepast. De vijf belangrijkste veranderingen zijn:

- Middelloon-pensioenregelingen worden omgezet naar beschikbare premie-pensioenregelingen
- De premie die nu voor jongere deelnemers aan pensioenregelingen relatief laag is en voor oudere deelnemers relatief hoog, wordt een gelijke premie (ook wel flat-rate genoemd) voor alle leeftijdsgroepen. Dat is als gevolg van het afschaffen van de doorsneepremie
- De opgebouwde pensioenen in middelloon-pensioenregelingen worden omgerekend naar individuele pensioenvermogens. Dat wordt invaren genoemd. Dat zal voor zover nu bekend eind 2026 plaatsvinden
- Het nabestaandenpensioen dat nu zowel op opbouwbasis als op risicobasis kan worden verzekerd, wordt straks alleen nog op risicobasis verzekerd, waarbij het dienstjarencriterium komt te vervallen en de hoogte van het eventuele nabestaandenpensioen rechtstreeks in een percentage van het loon wordt uitgedrukt
- De pensioenuitkeringen er straks anders uitzien. Nu berekent het pensioenfonds een dekkingsgraad. Als de dekkingsgraad voldoende hoog is volgt er indexatie. Als de dekkingsgraad te laag is, vindt er geen indexatie plaats en kan er zelfs gekort worden. Na invaren is er geen dekkingsgraad meer en zullen pensioenen sneller dan nu meebewegen op economische golven.

Die veranderingen brengen een flinke uitdaging met zich mee voor werkgevers en werknemers. In de zomer van 2024 moeten cao-partijen een transitieplan hebben gemaakt waarin beschreven is hoe de overstap naar het nieuwe stelsel plaats gaat vinden. Evenwichtigheid is daarbij het kernwoord.

Ter voorbereiding op het transitieplan, wordt voor rekening van KKS een technische commissie (TC) ingesteld bestaande uit een externe pensioenadviseur namens de vakorganisaties (Joost Borm), een externe pensioenadviseur namens werkgever (Willem van der Rotte) en Manager HR (Raymond Bouwmeester). De TC brengt tijdig rapport uit aan cao-partijen, zodat zij daarover kunnen besluiten en het definitieve transitieplan uiterlijk in het tweede kwartaal van 2024 kunnen vaststellen.

6. *Jubilea*

In de Jubileumregeling zal worden opgenomen dat het recht op een vrije dag bij een jubileum ook toegekend wordt wanneer de werknemer niet ingeroosterd staat op deze dag. De vrije dag dient binnen 7 dagen na de dag van het jubileum te zijn opgenomen en komt anders te vervallen. Deze aanvulling geldt vanaf de ingangsdatum van de nieuwe cao.

7. *Vakbondscontributie*

Gedurende de looptijd van de cao blijft aftrekbaarheid van de betaalde vakbondscontributie via de Werkkostenregeling (WKR) mogelijk.