KEMA Labs

CESI Group

PAG: Deel 2 – CAO

KEMA B.V.

1 juli 2026 - 30 juni 2027



INHOUDSOPGAVE

Preambule 4
HOOFDSTUK1 ALGEMEEN 6
Artikel 1 Definities 6
Artikel 2 Werkingssfeer 7
Artikel 3 Looptijd 8
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever 8
Artikel 5 Algemene verplichtingen van de vakorganisaties 9
Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 7 Verplichtingen van de werkgever en werknemer 12
Artikel 8 Intimidatie op het werk 12
Artikel 9 Werkgelegenheid en sociale zekerheid 13
Artikel 10 Vakbondswerk in de onderneming 14
Artikel 11 Diversiteit en inclusiviteit 15
Artikel 12 Stages 15
HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND 16
Artikel 13 Indiensttreding 16
Artikel 14 Uitdiensttreding 16
HOOFDSTUK 3 BELONING 17
Artikel 15 Salarisbetaling 17
Artikel 16 Vakantietoeslag 17
Artikel 17 Personal grading 17
Artikel 18 Salarissystematiek en -verhogingen 18
Artikel 19 Beoordelen 21
Artikel 20 Winstdelingsregeling 22
HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN VERLOF 23
Artikel 21 Arbeidsduur 23
Artikel 22 Vakantie/Verlof 23
HOOFDSTUK 5 VERGOEDINGEN, TOESLAGEN EN VERZEKERINGEN 27
Artikel 23 Vergoedingen en toeslagen 27
Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid 28
Artikel 25 Pensioenregeling ABP 29
Artikel 26 Pensioenregeling A.S.R. Cappital 30

Artikel 27 Pensioencompensatie werknemers met pensioengevend salaris > € 100.000 31
Artikel 28 Wet Toekomst Pensioenen (WTP) 31
Artikel 29 Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) 31
HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID & vitaliteit 32
Artikel 30 Generatieregeling 32
Artikel 31 Vitaliteitsstudie 33
Artikel 32 Fiscaal uitruilen sportschoolabonnement 33
Artikel 33 Fiscaal uitruilen fiets 33
HOOFDSTUK 7 OVERIGE BEPALINGEN 35
Artikel 34 Disciplinaire maatregelen 35
HOOFDSTUK 8 GESCHILLEN 36
Artikel 35 Geschillen tussen werkgever en vakorganisaties 36
Artikel 36 Geschillen tussen werkgever en werknemer (Grievance) 36
BIJLAGE 1 AFBOUWREGELINGEN 38
BIJLAGE 2 PROTOCOL CONCURRENTIE- EN RELATIEBEDING 39
BIJLAGE 3 WINSTDELINGSREGELING 40
BIJLAGE 4 REGELING VERVROEGDE UITTREDING (rvu) 43
BIJLAGE 5 REGELING ONBETAALD VERLOF 46
BIJLAGE 6 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden 48

PREAMBULE

Bij alle verwijzingen naar DMS of DMSG is bedoeld het DNV GL Managementsysteem. Hoewel KEMA geen onderdeel meer uitmaakt van DNV GL, blijft de geldigheid van deze documenten onverminderd van kracht.

Op 20 juli 2026 zijn de leden van de vakbonden akkoord gegaan met het onderhandelingsresultaat. De onderstaande afspraken zijn in de cao 2026-2027 toegevoegd.

Looptijd

Ingangsdatum 1 juli 2026 voor de duur van 12 maanden, te weten tot en met 30 juni 2027.

Salaris

- De minimaal afgesproken salarisstijging is 3,4% en geldt voor alle medewerkers die tenminste 6 maanden in dienst waren voorafgaand aan de ingangsdatum van deze CAO.
- De ijksalarissen stijgen met 3,4%.
- De matrix voor salarisstijgingen, van toepassing voor iedereen met een beoordeling over het kalenderjaar 2025:

		Matrix				
		<80	**80-92**	**92-100**	**100-108**	**108-116**
Beoordeling	**5**	6,85%	5,85%	5,35%	4,60%	3,60%
	4	5,85%	5,35%	4,60%	3,85%	3,40%
	3	5,35%	4,60%	3,85%	3,65%	3,40%
	2	3,40%	3,40%	3,40%	**3,40%**	3,40%
	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

- Salarisverhogingen en promoties (gebaseerd op de beoordeling over 2025) gaan met terugwerkende kracht in per 1 juli 2026.
- Het mimum uurloon binnen KEMA wordt vastgesteld op € 17,00 bruto per uur voor vakbekwame werknemers van 21 jaar en ouder.

Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit

- De fiscale uitruil voor een fiets verloopt per einde kalenderjaar 2026 en wordt voortgezet voor onbepaalde tijd, zolang de fiscale regeling via de WKR blijft bestaan.
- De fiscale uitruil voor sporten verloopt per einde kalenderjaar 2026 en wordt voortgezet voor onbepaalde tijd, zolang de fiscale regeling via de WKR blijft bestaan.
- De Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) is herzien en verlengd tot en met 31 december 2028. Werknemers kunnen maximaal 36 maanden voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd gebruik maken van de Regeling Vervroegde Uittreding. De aanvrager moet minimaal 10 jaar bij KEMA hebben gewerkt in de functie van Fitter, HVL Technician of Medewerker Primair Maintenance (Machinist). De uitkering in 2026 bedraagt € 2.357,- bruto per maand. Als de werknemer direct voorafgaand aan de uittredingsdatum een maandelijkse periodeloon heeft in grade 1 t/m 6 bedraagt de uitkering in 2026 € 2.657,- bruto per maand. De RVU-uitkering wordt jaarlijks aangepast met het wettelijke indexatie percentage op grond van de door de overheid vast te stellen RVU-drempelvrijstellingen.

- De werkgever en werknemersvertegenwoordigers hebben uitgebreid en intensief gesproken over de werkdruk die binnen de organisatie wordt ervaren. CAO-partijen constateren dat werkgever reeds verschillende maatregelen heeft ingezet om de werkdruk te beheersen, waaronder uitbreiding van de personeelsbezetting, aanpassingen in de planning, verbeterde communicatie over organisatorische veranderingen, aandacht voor groepsdynamiek binnen teams en de verdere ontwikkeling van de KEMA Academy zodat nieuwe medewerkers sneller inzetbaar zijn. Daarbij heeft de werkgever een toelichting gegeven op de reeds uitgevoerde maatregelen, de lopende acties en de acties die nog gepland staan. Hieruit is gebleken dat de werkgever het onderwerp serieus neemt en actief aanpakt. Daarnaast is afgesproken om in november 2026 een tussentijds overleg tussen werkgever en werknemersvertegenwoordigers te plannen, waarin de voortgang van de genomen maatregelen wordt besproken. Op basis van deze gesprekken worden indien nodig aanvullende afspraken gemaakt. Verder is gezamenlijk geconcludeerd dat meer gerichte en specifieke communicatie vanuit de werkgever over de acties met betrekking tot werkdruk wenselijk is.

Verdeling werk en zorg

- Bij kortdurend zorgverlof is de werkgever wettelijk verplicht om 70% van het salaris door te betalen. Werkgever zal boven op de wettelijke verplichting 15% extra aan salaris doorbetalen (totaal 85%).
- Werkgever zal vanaf 1 juni 2027 (start opbouw reservering) jaarlijks de mogelijkheid bieden aan werknemers om de vakantietoeslag voor de daaropvolgende 12 maanden maandelijks te laten uitkeren of zoals nu gebruikelijk 1 keer per jaar.

Pensioen

- De grondslag voor pensioengevend salaris voor deelnemers aan de A.S.R. regeling zal met ingangsdatum 1 januari 2027 inclusief de ploegendiensttoeslag zijn. Hiermee wordt de grondslag gelijkgesteld aan die van de deelnemers aan ABP Pensioen.
- Cao-partijen hebben de afspraken over de aanpassing van de pensioenregeling aan de Wet toekomst pensioenen grotendeels afgerond. De nieuwe premie voor werknemers die vanaf 1 januari 2028 in dienst treden, zal in overleg tussen de cao-partijen uiterlijk in Q3 2027 worden vastgesteld.

Overig

- Werkgever en vakorganisaties erkennen het belang van goede ondersteuning van vrouwelijke werknemers gedurende verschillende levensfasen. Daarom zijn afspraken gemaakt over bewustwording, ondersteuning en passende voorzieningen rondom menstruatie, overgang en zwangerschap. Deze afspraken zijn vastgelegd in het artikel ‘Arbeidsomstandigheden en ondersteuning voor vrouwelijke medewerkers’. Ook zal gedurende de looptijd van deze CAO gezamenlijk een enquête worden uitgevoerd over dit onderwerp.
- De vergoeding voor tegemoetkoming van de reiskosten voor woon-werkverkeer zal per ingangsdatum van deze CAO verhoogd worden van € 0,19 naar € 0,23 per kilometer en zal worden opgenomen in de CAO.
- Werkgever zal samen met de Ondernemingsraad, gedurende de looptijd van deze CAO, in een werkgroep een update van het functiehuis doorvoeren. In deze werkgroep zal ook één kaderlid van de vakbond (FNV of CNV) zitting nemen.
- Werkgever zal samen met de Ondernemingsraad, voor 1 januari 2027, een nieuwe gedragscode ongewenst gedrag opstellen. Eén kaderlid van de vakbond (FNV of CNV) zal ook betrokken worden

bij de totstandkoming van de inhoud van deze code. Deze gedragscode wordt onderdeel van de PAG 1 - Bedrijfsregelingen met een verwijzing vanuit de CAO.

HOOFDSTUK1 ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

Hierna volgen definities van begrippen die in deze CAO worden gehanteerd. Begrippen die uitsluitend betrekking hebben op een bepaalde regeling, worden in het betrokken artikel gedefinieerd. De definities zijn alfabetisch geordend.

Consignatiedienst: het buiten normale werktijd beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden.

Diensttijd: het aantal jaren dat werknemer ononderbroken bij werkgever in dienst is geweest. Tevens zijn hieronder begrepen de direct voorafgaande dienstverbanden bij werkgevers aangesloten bij de ENB-bedrijven, mits de overgang naar KEMA heeft plaatsgevonden vóór 1 januari 2000.

Fiscaal uitruilen: De kosten van bijvoorbeeld een sportschoolabonnement in mindering gebracht op het brutoloon. Hierdoor krijg je een lager brutoloon, wat een belastingvoordeel oplevert gelijk aan het percentage loonbelasting dat wordt afgedragen. Het bruto verminderde bedrag, zal netto weer worden toegevoegd op de loonstrook.

IJksalaris: het salaris dat bij voortdurend 'goed' functioneren wordt bereikt. Van dit ijksalaris wordt werknemer's relatieve salarispositie (RSP) afgeleid.

Inkomen: het salaris verhoogd met vaste persoonlijke toeslagen, 8% vakantietoeslag, de vergoeding in geld voor consignatiedienst en de toeslag voor ploegendienst.

Jaarinkomen: het jaarsalaris verhoogd met vaste persoonlijke toeslagen, 8% vakantie-toeslag en het gemiddelde over 12 maanden aan vergoeding in geld voor consignatiedienst en de toeslag voor ploegendienst.

Jaarsalaris: 12 maal het salaris.

KEMA Labs: De naam van de divisie van CESI waar KEMA BV onderdeel van uitmaakt. Alles test-, inspectie- en certificeringsactiviteiten van CESI Group zijn ondergebracht in deze divisie.

Leidinggevende: manager die belast is met de (dagelijkse) leiding over werknemer.

OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de WOR.

Pensioengrondslag: Onder pensioengrondslag in deze CAO wordt verstaan het bruto jaarsalaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en de ploegendiensttoeslag[1], onder aftrek van de franchise.

Personal grade: Functiezwaarte uitgedrukt in grades 1 tot en met 15 conform het Career Model zoals van toepassing binnen KEMA. Deze nummering komt overeen met de nummering in de salaristabel.

[1] Voor deelnemers aan de ASR-regeling zal de ploegendiensttoeslag per 1 januari 2027 onderdeel uitmaken van de pensioengrondslag.

RSP: relatieve salarispositie, het percentage van het huidige salaris ten opzichte van het ijksalaris. De relatieve salarispositie wordt berekend door salaris te delen door het ijksalaris.

Salaris: het vastgestelde brutobedrag per maand dat op grond van de indeling in de salarissystematiek wordt toegekend.

Standaard arbeidsduur: de arbeidsduur, die gebaseerd is op gemiddeld 38 uur per week verdeeld over vijf werkdagen (maandag tot en met vrijdag).

Standplaats: de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, zijnde locatie Arnhem. Bij wijziging van standplaats wordt dit schriftelijk aan individuele werknemer bevestigd.

Uur salaris: 1/164,67 deel van het salaris dat gebaseerd is op een standaard arbeidsduur.

Vakantietoeslag: 8% per kalendermaand van het in die maand geldende salaris inclusief overwerk-, ploegendienst- en consignatievergoeding, dat per maand of op jaarbasis in de maand mei wordt uitgekeerd.

Vakbekwaam: onder vakbekwaam wordt verstaan de werknemer die:
- beschikt over de voor de functie vereiste opleiding, diploma's, certificeringen of aantoonbare kennis en vaardigheden; en
- de werkzaamheden zelfstandig en volgens de geldende kwaliteits-, veiligheids- en professionele standaarden kan uitvoeren. De beoordeling van vakbekwaamheid vindt plaats op basis van objectieve functie-eisen en wordt schriftelijk vastgelegd.

Vakorganisaties: de partijen, die namens de werknemers met de werkgever deze CAO hebben afgesloten.

Werkgever: KEMA B.V., zijnde een onderdeel van CESI S.p.A. en verder te noemen KEMA.

Werknemer: een bij de werkgever in dienstverband werkzaam persoon die is ingedeeld in de van toepassing zijnde salarissystematiek.

WOR: Wet op de Ondernemingsraden.

Waarde verlofdag: De waarde van een verlofdag volgt uit het uursalaris, en wordt uitbetaald inclusief vakantietoeslag.

Artikel 2 Werkingssfeer

Artikel 2.1 Type CAO

Op deze CAO is de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing. De bedrijfs-CAO van KEMA is een minimum CAO. Dit betekent dat in de arbeidsvoorwaarden niet in het nadeel van de werknemer mag worden afgeweken van de CAO, maar wel in zijn voordeel.

Artikel 2.2 Toepasselijkheid

De CAO is van toepassing op werknemers die binnen het Nederlandse deel van de onderneming zijn ingedeeld in een personal grade zoals in de CAO is opgenomen en een arbeidsovereenkomst hebben met KEMA B.V.

Artikel 2.3 Uitsluitingen

De CAO is niet van toepassing op:

- werknemers die geen personal grade hebben.
- werknemers die gelegenheidswerk uitvoeren, zoals vakantiewerkers, stagiaires en inleenkrachten (uitzend- en detacheringspersoneel), met uitzondering van die gedeelten uit de CAO, die conform wetgeving wel van toepassing zijn op deze werknemers.

Artikel 2.4 Deeltijd werkingssfeer

Voor deeltijdwerkers (= arbeidsduur in arbeidsovereenkomst formeel minder dan 38 uur per week) worden de arbeidsvoorwaarden, tenzij nadrukkelijk anders bepaald, naar rato toegepast.

Artikel 3 Looptijd

Deze CAO treedt in werking per 1 juli 2026 en eindigt - van rechtswege - per 30 juni 2027 zonder dat opzegging vereist is. Als deze CAO beëindigd is terwijl de onderhandelingen over een nieuwe CAO nog niet zijn afgerond, wordt de CAO nog toegepast voor de duur van de onderhandelingen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 4.1 Algemeen

De werkgever verplicht zich alle uit deze CAO voortvloeiende verplichtingen naar redelijkheid en billijkheid na te komen. De werkgever verplicht zich in Nederland geen werknemer(s) in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het bepaalde in deze CAO.

Artikel 4.2 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeids-overeenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO, die integraal deel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 4.3 Inzetbaarheid

De werkgever zal werknemers stimuleren en motiveren hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten en zal de daarvoor benodigde faciliteiten bieden.

Artikel 4.4 Melding Collectief Ontslag

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag zal de werkgever indien hij overweegt:

- een fusie of overname aan te gaan
- een bedrijfsonderdeel te sluiten
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien
- een interne herstructurering uit te voeren

hierbij de sociale gevolgen betrekken.

Als een deel van de onderneming overgaat naar een derde partij volgen werknemers het werk en gaan zij van rechtswege over. Ingeval het arbeidsvoorwaardenpakket bij de nieuwe werkgever over het geheel genomen niet gelijkwaardig blijkt, zullen - tenzij partijen anders bepalen - overgangsmaatregelen overeengekomen worden in een Sociaal Plan.

De werkgever zal, naast advies vragen aan de OR, de vakorganisaties en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de vakorganisaties overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, waaronder kunnen worden verstaan de mogelijkheden van om-, her- en bijscholing, herplaatsing en van aanvullingen op de uitkeringen krachtens de socialezekerheidswetten.

Artikel 4.6 Periodiek contact vakorganisaties

De werkgever zal de vakorganisaties tenminste tweemaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn. Hierbij zullen de werkgever en de vakorganisaties rekening houden met de positie en de taak van de OR.

Artikel 4.7 Geheimhouding persoonsgegevens

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer schriftelijk toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens of de wet de werkgever daartoe verplicht. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 4.8 Arbeidsomstandigheden

De werkgever is, in relatie tot de werkomstandigheden, gehouden de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn zoveel hij kan, te bevorderen, zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient dan ook aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar de arbeidsomstandigheden zulks vereisen, zorg te dragen voor medische begeleiding van de werknemers.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

De vakorganisaties verplichten zich deze CAO naar redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen. De vakorganisaties verbinden zich met alle ten dienste staande middelen, gedurende de looptijd van deze CAO nakoming daarvan te zullen bevorderen.

Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 6.1 Verplichtingen werknemer

De werknemer verplicht zich alle uit deze CAO voortvloeiende verplichtingen naar redelijkheid en billijkheid na te komen.

Artikel 6.2 Code of ethics en gedragscode voor ongewenst gedrag

Op werknemer is de CESI Code of Ethics en een gedragscode voor ongewenst gedrag van toepassing. De CESI Code of Ethics is gepubliceerd op intranet. De gedragscode voor ongewenst gedrag maakt onderdeel uit van de PAG 1 - Bedrijfsregelingen.

Artikel 6.3 Naleving

De werknemer is gehouden zijn functie naar behoren uit te oefenen en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten. De werknemer is gehouden aan de door of namens KEMA vastgestelde en te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen.

Artikel 6.4 Employability

KEMA vindt het belangrijk dat werknemers zijn gericht op het vergroten van inzetbaarheid. De werknemer is primair verantwoordelijk voor het opstellen van een Individual Development Plan (IDP) en dit up-to-date te houden, en in het verlengde daarvan voor het deelnemen aan programma's en opleidingen om zijn inzetbaarheid voor zijn eigen of andere functies te vergroten en de persoonlijke ontwikkeling en onderhoud van vakbekwaamheid te bevorderen. KEMA ondersteunt de werknemer hierbij en faciliteert relevante programma's en opleidingen. Voorheen werd in een bijlage bij deze CAO het onderwerp employability nader toegelicht. Deze bijlage is herschreven in een artikel Duurzame inzetbaarheid in deze CAO en is ook opgenomen als onderdeel van de Bedrijfsregelingen (PAG 1- Bedrijfsregelingen).

Artikel 6.5 Overwerk

De werknemer dient overwerk te verrichten als de werkgever dat opdraagt in het bedrijfsbelang. Voor werknemers van 57 jaar en ouder zal bij medische redenen het werkpatroon van overwerk worden aangepast naar de mogelijkheden van de desbetreffende werknemer.

Artikel 6.6 (Inter)nationaal

Als het bedrijfsbelang daarom vraagt en werknemers persoonlijke omstandigheden zich daartegen niet verzetten, dient de werknemer projectwerkzaamheden buiten de standplaats (elders in Nederland en/of in het buitenland) te verrichten.

Artikel 6.7 Andere werkzaamheden

Als het bedrijfsbelang daarom vraagt, dient de werknemer tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen.

Artikel 6.8 Consignatiedienst

Als het bedrijfsbelang daarom vraagt, dient de werknemer buiten de volgens zijn rooster voor hem geldende werktijd beschikbaar te zijn voor het verrichten van tot zijn functie behorende werkzaamheden. Voor werknemers van 57 jaar en ouder zal bij medische redenen het werkpatroon van overwerk worden aangepast naar de mogelijkheden van de desbetreffende werknemer.

Artikel 6.9 Nevenwerkzaamheden

Betaalde nevenwerkzaamheden dient de werknemer schriftelijk te melden aan de werkgever. Na een termijn van 30 dagen na de melding wordt automatisch toestemming verleend, tenzij de werkgever binnen die termijn bezwaar heeft gemaakt. Geen toestemming wordt aan de werknemer verleend als deze werkzaamheden:

- de uitoefening van de functie belemmeren
- de belangen van werkgever kunnen schaden
- strijdig zijn met het aanzien van KEMA

Bij het verlenen van toestemming kan de werkgever nadere voorwaarden stellen.

Artikel 6.10 Beïnvloeding derden

De werknemer kan alleen vergoedingen, giften, beloningen en dergelijke van derden aannemen met toestemming van werkgever (referentie DMSG-17-2: ''Instruction on Acceptance or Granting of Gifts, Entertainments, Travel or other Benefits'').

Artikel 6.11 Intellectueel eigendom

Het intellectuele eigendom van alle door de werknemer in het kader van zijn dienstverband voortgebrachte kennis en informatie berust bij KEMA. De auteursrechten op de door de werknemer opgestelde documenten en aanspraak op octrooien voor uitvindingen gedaan door de werknemer, komen toe aan KEMA. Voor zover de intellectuele eigendomsrechten ter zake niet bij of krachtens de wet reeds aan KEMA toekomen, draagt de werknemer deze bij voorbaat over aan KEMA.

Artikel 6.12 Geheimhouding en beperkt gebruik

De werknemer zal zowel tijdens als na beëindiging van zijn dienstverband geen vertrouwelijke informatie noch informatie die intellectueel eigendom is van KEMA aan derden beschikbaar stellen of publiceren, noch gebruiken anders dan voor de uitvoering van zijn werkzaamheden in het kader van zijn dienstverband bij KEMA. Als vertrouwelijke informatie wordt aangemerkt informatie en gegevens waarvan de werknemer in zijn functie kennisneemt en die aan hem uitdrukkelijk als geheim zijn toevertrouwd, dan wel waarvan hij het vertrouwelijke karakter behoort te onderkennen. Als derden worden mede aangemerkt de werknemers van KEMA die voor hun werkzaamheden geen toegang hoeven te hebben tot vertrouwelijke informatie.

Artikel 6.13 Concurrentie-/relatiebeding

KEMA heeft er belang bij dat bepaalde werknemers niet binnen een periode van één jaar aansluitend aan hun dienstverband bij KEMA bij een (directe) concurrent gaan werken. Tevens wil KEMA voorkomen dat een werknemer zijn kennis, opgedaan tijdens zijn dienstverband bij KEMA bij klanten van KEMA, ter beschikking stelt van een (directe) concurrent van die klanten door het aangaan van een dienstverband met die concurrent. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de relatie die KEMA met de betrokken gedupeerde klant heeft. Om bovenstaande situaties te beperken c.q. te voorkomen heeft KEMA het recht om de betrokken groep werknemers een concurrentie-/ relatiebeding voor te leggen. Dit beding is ofwel opgenomen in de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer, ofwel als bijlage daarbij gevoegd.

De wettelijke bepalingen zijn hierop van toepassing. In Bijlage 2 bij deze CAO is een protocol opgenomen.

Artikel 6.14 Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn

De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met het werk, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor hemzelf of anderen. Hij zal alle vastgestelde en hem ter kennis gestelde veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen naleven.

Artikel 7 Verplichtingen van de werkgever en werknemer

Namens de werkgever kunnen huisregels worden opgesteld, met inachtneming van de bepalingen in de WOR. De huisregels zijn bedoeld ter bevordering van de goede gang van zaken rond de werkzaamheden, de goede orde of de veiligheid.

Artikel 8 Intimidatie op het werk

“Intimidatie” (ongewenste omgangsvormen) op het werk omvat een breed scala van gedrag dat ongewenst is of de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk aantast. KEMA beschouwt elke vorm van intimidatie als een zeer serieuze zaak. Intimidatie kan te maken hebben met etnische achtergrond, religie, seksuele geaardheid, geslacht, leeftijd of handicap, en omvat ook opmerkingen over familieleden, vrienden of partners van de werknemer. Wanneer een werknemer zich geïntimideerd voelt, verbaal of schriftelijk (inclusief e-mails), kan hij dit probleem informeel proberen op te lossen. Wanneer een werknemer zich niet in staat voelt om dit direct met de persoon waardoor hij zich geïntimideerd voelt op te nemen, kan hij contact opnemen met de afdeling HR of de Bedrijfsarts om een informele aanpak te bespreken. Wanneer het ongewenste gedrag doorgaat, kan de werknemer zijn lijnmanager of de afdeling HR om hulp vragen om het probleem informeel op te lossen. KEMA heeft via een externe partij een onafhankelijke vertrouwenspersoon benoemd.

Wanneer een informele oplossing niet gepast of gevraagd is of wanneer het resultaat onvoldoende is, kan men een formele klacht indienen. Wanneer een formele klacht is ingediend, kan deze niet worden genegeerd en zal er een onderzoek worden gestart met sensitiviteit en gepast respect voor zowel de indiener van de klacht als de beklaagde. Het belang van vertrouwelijkheid zal worden benadrukt aan alle betrokkenen en men zal dringend worden verzocht om de klacht niet met collega’s of vrienden te bespreken. Van betrokkenen zal niet worden verwacht om pijnlijke en gênante details meer dan nodig te herhalen. Indien nodig zal de zaak worden behandeld via de tucht- en klachtenprocedure.

Artikel 9 Werkgelegenheid en sociale zekerheid

Artikel 9.1 Algemeen

Uitgangspunt van dit artikel is dat werkgever en werknemer er gezamenlijk voor zorgdragen dat de werknemer een goede aansluiting houdt en zo nodig verkrijgt bij de werkzaamheden die nu, maar ook in de toekomst, door KEMA zullen worden verricht.

KEMA zal daartoe tijdig werknemers informeren over toekomstige markt- en vak ontwikkelingen terwijl van werknemers wordt verwacht dat zij zich blijvend op hun toekomstige inzetbaarheid oriënteren. Als instrument wordt hierbij het Individual Development Plan (IDP) gehanteerd. Werknemer is verplicht een IDP op te stellen en up-to-date te houden. Manager en werknemer zijn verplicht om het IDP tussen mei en augustus van elk kalenderjaar te bespreken, als onderdeel van het beoordelingsproces. Concrete afspraken uit het IDP kunnen onderdeel zijn van de goalsetting en in het verlengde daarvan ook van de beoordeling.

Ondanks deze inspanning van werkgever en werknemer kunnen er situaties ontstaan waardoor voortzetting van het dienstverband in dezelfde en zo mogelijk in een andere functie niet langer verantwoord is. Er zijn hierbij 3 situaties te onderscheiden te weten:

1. Disfunctioneren van de werknemer, dat op grond van een of meerdere beoordelingen is onderbouwd en waarbij voldoende verbetering of het aanbieden van een andere passende functie niet mogelijk blijkt. KEMA maakt hier op individuele basis en afhankelijk van de omstandigheden passende afspraken.
2. Werknemers voor wie de werkzaamheden wijzigen of vervallen, dusdanig dat de werknemer ook na opleiding en training niet langer inpasbaar is. Betreffende werknemers komen in aanmerking voor een vergoeding, rekening houdend met relevante feiten en omstandigheden.
3. Groepen werknemers in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag, voor wie (als gevolg van een reorganisatie) geen werk meer is. In deze situatie zal overleg worden gevoerd met de vakorganisaties om mede afhankelijk van de omstandigheden tot een collectieve regeling te komen. Zie ook artikel 9.2.

Voor alle situaties geldt dat de werkgever zich tot het uiterste zal inspannen intern een andere passende functie aan te bieden. Als een functie niet voorhanden is zal KEMA dit de betrokken werknemer gemotiveerd en schriftelijk meedelen. In dit laatste geval zullen werkgever en betrokken werknemer zich maximaal inspannen elders passend werk te verkrijgen. Opleiding en outplacement zijn daarbij de meest geëigende instrumenten. Bij de start van bedoelde inspanning maken werkgever en werknemer een plan van aanpak, waarin opgenomen een tijdspad. Zowel werkgever als werknemer zijn aan dit schriftelijk vast te leggen plan van aanpak gebonden.

Artikel 9.2 Sociaal plan

In het geval van een reorganisatie omwille van bedrijfseconomische redenen met een boventalligheid van tenminste 10 personen, spreken de cao-partijen met elkaar een sociaalplan af. Dit sociaalplan bevat afspraken om de sociale gevolgen voor de betreffende werknemers zo goed mogelijk op te vangen. De werkgever informeert de

werknemersorganisatie die partij zijn bij deze CAO in zulks geval tijdig over de voorgenomen reorganisatie.

Artikel 10 Vakbondswerk in de onderneming

Artikel 10.1 Algemeen

De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen leden van de vakorganisaties en de mogelijkheden van de vakorganisaties om gekozen leden van de OR te ondersteunen.

Artikel 10.2 Ondersteuning

De vakorganisatie erkent dat het vakbondswerk mede ten doel heeft bestaande en/of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals de OR en zijn commissie, te ondersteunen.

Artikel 10.3 Regels ten behoeve van vakbondswerk

Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de onderstaande faciliteiten overeengekomen:

a. de werkgever zal op verzoek van de vakorganisatie toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen middels geëigende communicatiemiddelen.
b. de werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakorganisaties over bedrijfs- en vakbondsaangelegenheden.
c. de werkgever zal op verzoek, mits vooraf aangekondigd, aan de vakorganisaties - met inachtneming van de geldende huis- en/of veiligheidsregels - de toegang verlenen tot gebouwen en bedrijfsterreinen.
d. de werkgever zal – binnen redelijke grenzen en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten – op schriftelijk en tijdig verzoek van de vakbond voor haar leden verlof toekennen in de volgende gevallen:
    1. voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres of bondsraad, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van werkgever te stellen lijst tot een maximum van 26 dagen per kalenderjaar.
    2. voor het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst; in overleg op basis van een jaarplanning van de vakbond, tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar.
e. de werkgever verklaart zich bereid om voor diverse vakbondswerkzaamheden per kalenderjaar jaarlijks aan de vakorganisaties een bijdrage te verstrekken. Deze bijdrage volgt de AWVN Werkgeversbijdrage regeling.
f. Vakbondsleden kunnen gebruik maken van betaling van hun maandelijkse contributie met fiscaal voordeel. Voor uitvoering en voorwaarden wordt verwezen naar het reglement.

Artikel 11 Diversiteit en inclusiviteit

De cao-partijen erkennen het belang van diversiteit en inclusiviteit binnen de organisatie. Diversiteit en inclusiviteit dragen bij aan een innovatieve en productieve werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. KEMA BV volgt het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid van haar moederorganisatie, CESI S.pA. Dit beleid bevat richtlijnen en maatregelen om een inclusieve werkcultuur te bevorderen en te waarborgen. Voor de specifieke bepalingen en richtlijnen verwijzen wij naar de CESI Group Sustainability Policy. Deze is te vinden in op de intranetpagina van CESI.

Artikel 12 Stages

De cao-partijen erkennen het belang van stageplekken voor de ontwikkeling van studenten en jonge professionals. Stageplekken bieden waardevolle praktijkervaring en dragen bij aan de toekomstige instroom van gekwalificeerd personeel.

De specifieke afspraken over stages, inclusief de voorwaarden en vergoedingen, worden opgenomen in de PAG1 - Bedrijfsregelingen. De PAG1 – Bedrijfsregelingen zijn voor iedereen in te zien op het intranet van CESI.

HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND

Artikel 13 Indiensttreding

Artikel 13.1 Ontvangst CAO

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van de CAO.

Artikel 13.2 Aangaan arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt in beginsel altijd aangegaan voor onbepaalde tijd. Hier kan van worden afgeweken bij het verrichten van tijdelijke werkzaamheden of ter tijdelijke vervanging, hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden. In deze gevallen zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geboden worden.

Artikel 13.3 Opzegtermijnen

De wettelijk geldende termijn voor proeftijd zal bij aanvang van het dienstverband van toepassing zijn, te weten:

a. 2 maanden bij dienstverband voor onbepaalde tijd.
b. 2 maanden bij dienstverband voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer.
c. 1 maand bij dienstverband voor bepaalde tijd vanaf 6 maanden tot 2 jaar.
d. 1 maand bij dienstverband indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op kalenderdatum is gesteld.

Artikel 14 Uitdiensttreding

Artikel 14.1 Opzegging

Zowel de werkgever als de werknemer kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk opzeggen met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn. De lengte van de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever is 2 maanden bij een dienstverband voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de feitelijke datum van opzegging.

Artikel 14.2 Beëindiging van rechtswege

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de vastgestelde datum. Hiervoor is aanzegging vereist door de werkgever, minimaal 1 maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt niet: a) als het dienstverband korter dan 6 maanden heeft geduurd, b) wanneer de einddatum niet kan worden bepaald (bijvoorbeeld indien de arbeidsovereenkomst geldt voor de duur van een project), c) bij vervanging.

Artikel 14.3 Pensionering

Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege voorafgaande aan de dag waarop de werknemer gebruik maakt van de geldende pensioenregeling, doch uiterlijk op de eerste dag van de maand volgend op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd zoals bepaald door de wetgever heeft bereikt, zonder dat hiertoe aanzegging is vereist.

Artikel 14.4 Overlijden

Het dienstverband eindigt van rechtswege bij overlijden van de werknemer.

HOOFDSTUK 3 BELONING

Artikel 15 Salarisbetaling

Het salaris wordt uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand door de werkgever overgemaakt op de bankrekening van werknemer.

Artikel 16 Vakantietoeslag

Artikel 16.1 Berekening

De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand 8% van het salaris, met een minimum van 8% van het minimumloon. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 16.2 Uitbetaling

De vakantietoeslag wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald of tussentijds naar rato bij beëindiging dienstverband.

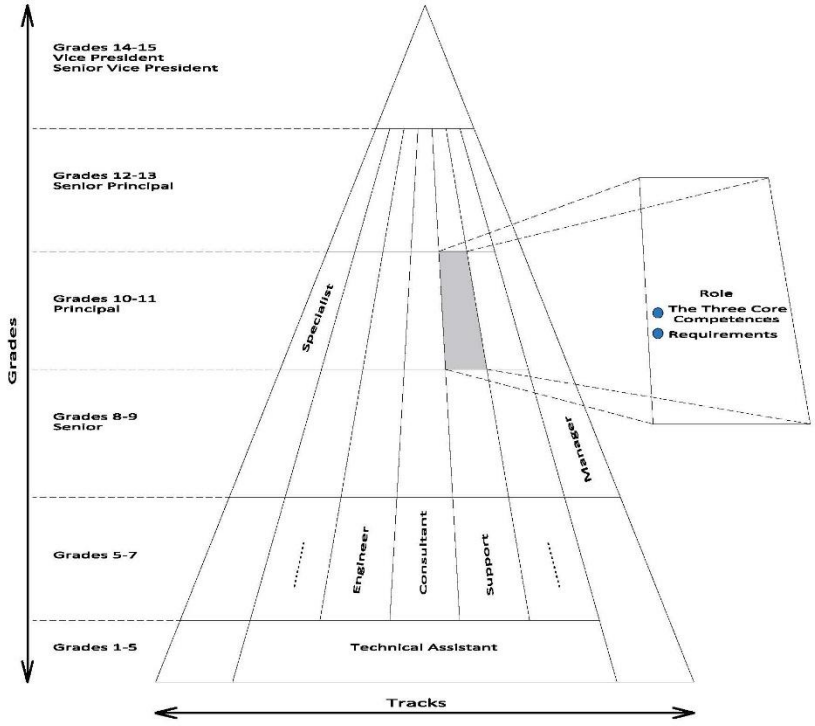
Medewerkers kunnen ervoor kiezen om hun vakantietoeslag niet in één keer in mei te ontvangen, maar maandelijks uit te laten betalen. In dat geval wordt de vakantietoeslag naar rato uitbetaald over de periode van 1 juni tot en met 31 mei. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet de medewerker uiterlijk op 31 maart een verzoek indienen. Dit verzoek geldt voor de daaropvolgende opbouwjaar die loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De keuze blijft geldig zolang er geen nieuw wijzigingsverzoek wordt ingediend.

Artikel 17 Personal grading

Aan iedere werknemer is een personal grade toegekend, welke schriftelijk bevestigd wordt. Deze grade is onderdeel van het Career Model dat KEMA BV hanteert (DMSG-30). Binnen het Career Model worden 15 grades (genummerd van 1 tot en met 15) en 8 tracks onderscheiden.

Uitgangspunt van het Career Model is enerzijds het optimaliseren van de carrièremogelijkheden binnen KEMA BV en anderzijds het bevorderen van het wereldwijd inzetten van kennis en kunde. Tevens wordt in dit model de gelijke waardering van specialist en manager benadrukt.

Binnen het model werd per grade/track gewerkt met kerncompetenties die de voor het bewuste kwadrant kenmerkende competenties/eisen/etc. weergeven waaraan de betreffende (toekomstige) werknemer werd getoetst bij in diensttreden, beoordelen, promoties etc. Het Career Model is in onderstaande figuur weergegeven.



Artikel 18 Salarissystematiek en -verhogingen

Artikel 18.1 Salarissystematiek

Aan de werknemer wordt in beginsel het salaris toegekend dat valt in de bandbreedte behorende bij de grade die hij krijgt toegekend.

Artikel 18.2 Salaristabellen

Per 1 juli 2026 (na toepassing van de promoties en individuele salarisverhogingen, die gebaseerd zijn op de salaristabellen van 1 juli 2025) gelden de volgende salaristabellen voor de schalen 1 tot en met 13.

Er is een onderscheid gemaakt tussen salaristabellen voor werknemers die deelnemen aan de Defined Contribution (DC) pensioenregeling (en hiervoor geen eigen bijdrage betalen) D-schalen en salaristabellen voor werknemers die deelnemen aan de ABP pensioenregeling (en hiervoor wel een eigen bijdrage betalen – A-schalen):

Loontabellen D-schalen

Bruto per maand			
grade	aanvang (68%)	ijksalaris (100%)	maximum (116%)
D-1	€ 2.390,63	€ 3.515,63	€ 4.078,13
D-2	€ 2.579,51	€ 3.793,40	€ 4.400,35
D-3	€ 2.815,10	€ 4.139,85	€ 4.802,22
D-4	€ 3.077,17	€ 4.525,26	€ 5.249,30
D-5	€ 3.366,21	€ 4.950,31	€ 5.742,35
D-6	€ 3.691,59	€ 5.428,81	€ 6.297,41
D-7	€ 4.109,34	€ 6.043,15	€ 7.010,06
D-8	€ 4.716,02	€ 6.935,32	€ 8.044,97
D-9	€ 5.333,12	€ 7.842,83	€ 9.097,68
D-10	€ 5.958,83	€ 8.762,99	€ 10.165,06
D-11	€ 6.834,78	€ 10.051,15	€ 11.659,33
D-12	€ 7.933,19	€ 11.666,46	€ 13.533,09
D-13	€ 8.948,14	€ 13.159,03	€ 15.264,48

Bruto per jaar incl. vakantietoeslag			
grade	aanvang (68%)	ijksalaris (100%)	maximum (116%)
D-1	€ 30.982,54	€ 45.562,56	€ 52.852,56
D-2	€ 33.430,50	€ 49.162,50	€ 57.028,49
D-3	€ 36.483,63	€ 53.652,40	€ 62.236,78
D-4	€ 39.880,18	€ 58.647,33	€ 68.030,90
D-5	€ 43.626,05	€ 64.155,95	€ 74.420,91
D-6	€ 47.842,98	€ 70.357,32	€ 81.614,49
D-7	€ 53.257,08	€ 78.319,24	€ 90.850,31
D-8	€ 61.119,60	€ 89.881,76	€ 104.262,85
D-9	€ 69.117,26	€ 101.643,03	€ 117.905,91
D-10	€ 77.226,44	€ 113.568,29	€ 131.739,21
D-11	€ 88.578,74	€ 130.262,85	€ 151.104,91
D-12	€ 102.814,17	€ 151.197,31	€ 175.388,88
D-13	€ 115.967,92	€ 170.541,06	€ 197.827,63

Loontabellen A-schalen

Bruto per maand			
grade	aanvang (68%)	ijksalaris (100%)	maximum (116%)
A-1	€ 2.488,08	€ 3.658,94	€ 4.244,37
A-2	€ 2.689,71	€ 3.955,46	€ 4.588,33
A-3	€ 2.941,21	€ 4.325,32	€ 5.017,37
A-4	€ 3.221,01	€ 4.736,78	€ 5.494,67
A-5	€ 3.529,57	€ 5.190,54	€ 6.021,03
A-6	€ 3.876,93	€ 5.701,37	€ 6.613,59
A-7	€ 4.322,92	€ 6.357,24	€ 7.374,40
A-8	€ 4.970,59	€ 7.309,69	€ 8.479,24
A-9	€ 5.629,39	€ 8.278,52	€ 9.603,08
A-10	€ 6.297,39	€ 9.260,87	€ 10.742,60
A-11	€ 7.232,55	€ 10.636,10	€ 12.337,87
A-12	€ 8.344,99	€ 12.272,04	€ 14.235,57
A-13	€ 9.359,95	€ 13.764,63	€ 15.966,97

Bruto per jaar incl. vakantietoeslag			
grade	aanvang (68%)	ijksalaris (100%)	maximum (116%)
A-1	€ 32.245,47	€ 47.419,81	€ 55.006,98
A-2	€ 34.858,66	€ 51.262,74	€ 59.464,78
A-3	€ 38.118,14	€ 56.056,09	€ 65.025,06
A-4	€ 41.744,31	€ 61.388,70	€ 71.210,89
A-5	€ 45.743,20	€ 67.269,41	€ 78.032,52
A-6	€ 50.245,06	€ 73.889,79	€ 85.712,15
A-7	€ 56.025,06	€ 82.389,79	€ 95.572,16
A-8	€ 64.418,83	€ 94.733,57	€ 109.890,94
A-9	€ 72.956,93	€ 107.289,60	€ 124.455,94
A-10	€ 81.614,16	€ 120.020,82	€ 139.224,16
A-11	€ 93.733,81	€ 137.843,83	€ 159.898,85
A-12	€ 108.151,06	€ 159.045,67	€ 184.492,98
A-13	€ 121.304,92	€ 178.389,59	€ 206.931,92

De salaristabellen zijn de basis voor het berekenen van de relatieve salarispositie van werknemers vanaf 1 juli 2026.

Artikel 18.3 Salarisverhoging op basis van beoordeling

De individuele jaarlijkse salarisstijging wordt bepaald door een tabel waarin twee variabelen van belang zijn:

- de individuele beoordeling (“rating”)
- de relatieve salarispositie (RSP) ten opzichte van het ijksalaris van de betreffende grade.

Werknemers moeten in het kalenderjaar waarover beoordeeld wordt minimaal 7 maanden in dienst zijn om formeel beoordeeld te worden en voor een salarisverhoging in aanmerking te komen.

Artikel 18.4 Salarisverhogingen zonder beoordeling

In uitzondering van Artikel 18.3, krijgen werknemers die geen beoordeling hebben gehad over het voorgaande kalenderjaar maar wel tenminste 6 maanden voor aanvang van deze CAO indienst waren van KEMA BV de minimaal afgesproken salarisverhoging.

Werknemers die korter dan 6 maanden voor aanvang van deze CAO indienst waren, krijgen de minimaal afgesproken salarisverhoging niet.

Artikel 18.5 Minimale relatieve salarispositie

Na de individuele salarisverhogingen heeft iedere werknemer minimaal een relatieve salarispositie van 68%.

Artikel 18.6 Verhogingmatrix

Jaarlijks wordt de verhogingsmatrix vastgesteld op basis van marktomstandigheden en de ruimte voor salarisverhogingen en promoties. De individuele salarisverhoging van een werknemer is afhankelijk van het functioneren over het voorgaande jaar (de "rating") en de relatieve salarispositie ten opzichte van het ijksalaris. Hoe hoger de rating en hoe lager de relatieve salarispositie, des te hoger de salarisverhoging.

De minimaal afgesproken salarisstijging is 3.4% en geldt voor alle medewerkers die tenminste 6 maanden in dienst waren voorafgaand aan de ingangsdatum van deze CAO.

De matrix voor salarisstijgingen, van toepassing voor iedereen met een beoordeling over het kalenderjaar 2025.

		Matrix				
		<80	80-92	92-100	100-108	108-116
Beoordeling	5	6,85%	5,85%	5,35%	4,60%	3,60%
	4	5,85%	5,35%	4,60%	3,85%	3,40%
	3	5,35%	4,60%	3,85%	3,65%	3,40%
	2	3,40%	3,40%	3,40%	**3,40%**	3,40%
	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Artikel 18.7 Overige afspraken over het salarisbeleid

a. Het minimum uurloon binnen KEMA is vastgesteld op € 17,00 bruto per uur, voor vakbekwame werknemers van 21 jaar en ouder.

b. Circa 10% van het salary frame met een minimum van 0,2% wordt gereserveerd voor "other" (additionele verhogingen). Hiermee kunnen buiten de matrix om in bijzondere situaties extra salarisverhogingen worden toegekend aan werknemers.

c. Als onderdeel van ieder CAO-overleg worden afspraken gemaakt over de gewenste prijscompensatie en verhoging, die tot uitdrukking komt in de salarismatrix in het komende jaar. CAO-partijen kunnen daarbij het "other" gedeelte gebruiken om aan deze wensen tegemoet te komen.

d. De ijksalarissen in de salaristabellen worden elk jaar marktconform aangepast; jaarlijks vindt een toetsing op marktconformiteit plaats.

e. In elk najaar worden de businessbudgetten en salary frames vastgesteld voor het komende jaar. In die periode wordt een extra CAO-overleg ingepland om de input van de vakorganisaties mee te nemen in de discussies over de businessbudgetten en salary frames. Door middel van deze procesafspraak ontstaat een betere

aansluiting tussen de ontwikkelingen in de Nederlandse arbeidsmarkt en de globale besluitvorming over businessbudgetten en salary frames binnen KEMA.

f. De ijksalarissen en de percentages in de verhogingsmatrix zullen werkgever en vakorganisaties per CAO-periode aanpassen c.q. vaststellen.

Artikel 18.8 Salarisverhoging bij ziekte langer dan 6 maanden

Bij ziekte langer dan een half jaar in het kalenderjaar waarover beoordeeld wordt, wordt werknemer in principe niet beoordeeld en ontvangt werknemer de minimum vastgestelde salarisverhoging.

Artikel 18.9 Promoties

Als een werknemer op grond van zijn loopbaanontwikkeling promoveert kan het salaris, naast de tabelverhoging, tevens worden verhoogd met een percentage van het huidige salaris conform onderstaande tabel waarbij in geval van een relatieve salarispositie van 100% en hoger dit gemaximeerd is tot het ijksalaris van de huidige (oude) grade. Als minimum verhoging gelden de nominale vaste bedragen in tabel 2.

Tabel 1

Promotieverhogingen gebaseerd op RSP					
RSP	<80%	80 - 92%	92 - 100%	100 - 108%	> 108%
Salarisverhoging	5%	4%	3%	2%	1%

Tabel 2

Promotieverhoging minimum						
Promotie naar grade	2 - 3	4 - 5	6 - 7	8 - 9	10 - 11	12 - 13
Bruto salarisverhoging	€ 750	€ 1.000	€ 1.250	€ 1.500	€ 1.750	€ 2.000

Artikel 19 Beoordelen

Jaarlijks vindt een kwalificatie van de individuele prestaties - zoveel mogelijk aan de hand van vooraf overeengekomen goals, waarin opgenomen zowel de materiële (financiële) als de kwalitatieve elementen - van de werknemers plaats door de direct leidinggevende. De beoordelingsronde is onderdeel van het beoordelingsproces. Details over deze beoordelingsronde staan beschreven in het Management Systeem. Het beoordelingsresultaat van de werknemer is input voor de jaarlijkse salarisvaststelling. In het beoordelen van prestaties van de werknemers worden vijf kwalificaties onderscheiden:

uitstekend (rating 5): de werknemer levert op vrijwel alle onderdelen of aspecten prestaties die ver uitgaan boven de normen die aan normaal/goed functioneren worden gesteld

zeer goed (rating 4): de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen of aspecten uitgaan boven de normen die voor normaal/goed functioneren worden gesteld

goed (rating 3): de werknemer levert prestaties die op alle belangrijke onderdelen of aspecten van het werk en de persoonlijke ontwikkeling volledig aan de gestelde eisen (normen) voldoen

verbeteren (rating 2): de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren te stellen eisen

onvoldoende (rating 1): de werknemer levert prestaties die op vrijwel alle onderdelen of aspecten niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren te stellen eisen.

De manager is ervoor verantwoordelijk dat het beoordelingsresultaat consistent is met de beoordeling van werknemers door andere managers. Dit wordt bereikt door middel van “kalibratiemeetings”.

Artikel 20 Winstdelingsregeling

Er is een winstdelingsregeling voor werknemers. Werknemers ingedeeld in grades 1 tot en met 9 nemen deel aan de “Profit Share scheme 1-9”; werknemers ingedeeld in grades 10 tot en met 15 nemen deel aan het “Profit Share scheme 10-15”. De regeling is bijgevoegd als bijlage aan deze CAO.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN VERLOF

Artikel 21 Arbeidsduur

Artikel 21.1 Regeling arbeidsduur en werktijden

Met ingang van 1 januari 2017 is de standaard arbeidsduur van werkgever gemiddeld 38 uur per week, waarbij deze uren worden ingeroosterd in een periode van maximaal twee weken. Het aantal uren per dag in een werkschema is maximaal 8. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen afwijkingen hiervan worden afgesproken.

Artikel 21.2 Werkschema's

Voor het invullen van het werkschema zijn de bedrijfsvoering en de individuele wensen van de werknemers uitgangspunt. Op basis van gelijkwaardig overleg tussen werknemer en leidinggevende wordt het werkschema van de werknemer door werkgever vastgesteld. Dit geschiedt op een redelijke termijn voorafgaand aan de datum van ingang en waar mogelijk op basis van structurele afspraken.

Artikel 21.3 Werktijden

In overleg met de OR zijn in de bedrijfsregelingen KEMA-brede werktijden vastgesteld. Dit is vastgelegd in de PAG 1 – Bedrijfsregelingen artikel 3.2.

Artikel 21.4 Werken in weekend/feestdagen

Op zater-, zon- en feestdagen wordt slechts gewerkt als het bedrijfsbelang dit vordert.

Artikel 22 Vakantie/Verlof

Artikel 22.1 Verlofrechten

a. Werknemer heeft wettelijk recht op 20 vakantiedagen, hierna verder te noemen verlof; deze verlofdagen bestaan uit 7,6 uur per dag (gebaseerd op gemiddeld 38 uur per week), dus totaal 152 uren.

b. Daar bovenop kent de werkgever 10 verlofdagen (bovenwettelijk) toe aan de werknemer; deze 10 verlofdagen bestaan uit 7,6 uur per dag (gebaseerd op gemiddeld 38 uur per week), dus totaal 76 uren.

c. Werknemer kan in overleg met zijn leidinggevende per kalenderjaar maximaal 10 bovenwettelijke verlofdagen (ofwel 76 verlofuren) kopen of verkopen. Verzoeken daartoe kunnen op elk moment in het kalenderjaar worden gedaan, maar kunnen – in het geval van kopen – alleen worden goedgekeurd als met de aankoop een concreet verlofdoel wordt beoogd, waarbij tevens wordt afgesproken binnen welke periode deze dagen/ uren worden opgenomen. Bovengenoemde 10 dagen (ofwel 76 uren) gelden bij een fulltime dienstverband; bij een parttime dienstverband is dit naar rato. Voor de waarde van een verlofuur wordt verwezen naar de definities.

d. In aanvulling op voorgaande, kan de werknemer 5 dagen extra kopen om aan te wenden voor Verlofsparen. Deze verlofdagen bestaan uit 7,6 uur per dag (gebaseerd op gemiddeld 38 uur per week).

Artikel 22.2 Opnemen van verlofdagen

a. De werknemer kan verlofdagen alleen na overleg en met toestemming van zijn leidinggevende opnemen; deze opname van verlofuren mag geen negatief effect hebben op de werkzaamheden van werknemer.

b. Het aantal uren voor het opnemen van een verlofdag is afhankelijk van het werkschema van de werknemer.

c. De werknemer dient de verlofdagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.

d. Bij uitdiensttreding dient als regel het verlof vóór einde dienstverband te zijn opgenomen.

Artikel 22.3 Opbouw verlofdagen tijdens ziekte

De wegens ziekte niet genoten verlofdagen worden als niet verleend beschouwd als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, als hij geen verlof zou hebben opgenomen, ook verhinderd zou zijn geweest te werken.

Artikel 22.4 Feestdagen

- Nieuwjaarsdag
- 1e paasdag
- 2e paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e pinksterdag
- 2e pinksterdag
- 1e kerstdag
- 2e kerstdag
- de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning officieel wordt gevierd
- ieder lustrumjaar (vanaf 5 mei 2005) bevrijdingsdag.

Artikel 22.5 Buitengewoon verlof

Buitengewoon verlof met behoud van zijn salaris wordt de werknemer met inachtneming van wettelijke bepalingen verleend in de volgende gevallen:

a. Bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap: 2 dagen
b. Geboorteverlof partner: een werkweek
c. Aanvullend geboorteverlof partner: maximaal 5 x wekelijkse arbeidsduur
d. Adoptie- en pleegzorgverlof: 6 weken verlof (met een UWV-uitkering)
e. Bij overlijden partner of (pleeg)kind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
f. Bij overlijden (schoon)ouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
g. Bij overlijden familieleden in de 2^{e} graad*: 1 dag
h. Bij verhuizing: 1 dag per jaar

* (broer, zus en grootouder in bloed- en aanverwantschap)

Artikel 22.6 Kortdurend zorgverlof

De werknemer kan voor een kortdurend zorgverlof toestemming vragen aan werkgever, die deze toestemming zal geven, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich ertegen verzetten. Gedurende het kortdurende zorgverlof wordt 85% van het geldende salaris

doorbetaald. Kortdurend zorgverlof kan niet langer duren dan tweemaal het aantal werkuren per week in een periode van twaalf maanden.

Artikel 22.7 Langdurend zorgverlof

Voor het aanvragen van langdurend zorgverlof geldt dat de aanvraag minstens twee weken voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk moeten worden gedaan bij werkgever. Werkgever zal instemmen met de aanvraag tenzij bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

Gedurende de periode van langdurend zorgverlof zal aan werknemer geen salaris worden uitbetaald.

Langdurend zorgverlof kan niet langer duren dan zesmaal het aantal werkuren per week in een periode van twaalf maanden en met dien verstande dat de afwezigheid nooit langer kan duren dan achttien weken per keer.

Artikel 22.8 Bijzondere gevallen

In bijzondere gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, als persoonlijke omstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

Artikel 22.9 Ouderschapsverlof

Dit buitengewoon verlof zonder behoud van salaris wordt verleend conform de wettelijke regeling. De bepalingen voor opname zijn opgenomen in het aanvraagformulier ouderschapsverlof.

De pensioengrondslag blijft gedurende de ouderschapsverlofperiode ongewijzigd. De verplicht in te houden sociale premies die verschuldigd zijn over de periode van onbetaald verlof komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 22.10 Betaald ouderschapsverlof

Werknemers kunnen gebruik maken van het eerste jaar betaald ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling. De werknemer krijgt 70% van het salaris over de ouderschapsuren vergoed van het UWV. De werkgever vult dit eerste jaar ouderschapsverlof aan tot 100%.

Artikel 22.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Dit verlof met behoud van salaris wordt verleend conform de wettelijke regeling. De bepalingen hiervan staan opgenomen in het aanvraagformulier zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Artikel 22.12 Intrekken verlof

Als het bedrijfsbelang daarom vraagt is de leidinggevende bevoegd reeds verleend verlof in te trekken. Indien de werknemer ten gevolge hiervan geldelijke schade heeft, wordt deze schade vergoed.

Artikel 22.13 Meenemen verlofsaldo

De werkgever zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen zijn verlof in het reguliere jaar op te nemen. Het streven is om maximaal 10 verlofdagen mee te nemen naar het nieuwe kalenderjaar. Bij meer dan 10 verlofdagen (ofwel 76 verlofuren),

kunnen manager en werknemer afspraken maken over de wijze waarop dit aantal zal worden verminderd.

Artikel 22.14 Doktersbezoek

Voor een bezoek aan een arts, tandarts of specialist hoeft een werknemer geen verlofuren op te nemen. Parttimers worden verzocht om deze bezoeken op hun part-time dagdeel in te plannen en fulltimers wordt verzocht om deze bezoeken aan het begin of het einde van de dag te plannen. Uitzonderingen kunnen worden gemaakt voor bezoeken aan een specialist met beperkte mogelijkheden om een afspraak te plannen of voor speciale behandelingen.

Artikel 22.15 Onbetaald verlof

Werknemer kan in incidentele gevallen, in aanmerking komen voor een periode van onbetaald verlof. De randvoorwaarden staan beschreven in de ‘Regeling onbetaald verlof’ die als bijlage aan deze CAO is toegevoegd.

Artikel 22.16 Verlofsparen

Werknemer mag verlofdagen sparen voor ieder individueel gewenst doel (bijvoorbeeld sabbatical leave, of voorafgaand aan pensionering) binnen de wettelijk vastgestelde kaders. Bij verlofsparen gelden de volgende randvoorwaarden:

1. Per jaar mogen maximaal 5 bovenwettelijke dagen (bij fulltime dienstverband) voor dit doel gespaard worden. Op de opgebouwde verlofspaarrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing.
2. Daarnaast mogen maximaal 5 extra dagen per jaar (bij fulltime dienstverband) voor dit doel bijgekocht worden.
3. Voor dit doel mag niet gereserveerd worden: oud verlof (van voor 1 september 2021), tijd-voor-tijd en/of overwerkuren.
4. Maximale spaarperiode alvorens opname bedraagt 10 jaar.
5. Het maximumaantal te sparen dagen (op fulltime basis) is 50.
6. De ‘verlofspaardagen’ worden separaat geadministreerd.
7. Aanvraag voor verlofsparen geschiedt door een aanvraagformulier.
8. Planning en opname van verlofsparen geschiedt in overleg en met instemming van de manager.
9. Als de werknemer op enig moment afziet van opname van het opgespaarde verlof, wordt het opgebouwde tegoed uitbetaald.
10. Bij uitdiensttreding wordt het eventuele uitstaande tegoed uitbetaald.

Voor parttimers gelden genoemde dagen naar rato van hun dienstverband.

Als zwaarwegende bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven, kan werkgever, schriftelijk en gemotiveerd, opname van Verlofsparen annuleren. Werkgever en werknemer stemmen in overleg een alternatief vast.

HOOFDSTUK 5 VERGOEDINGEN, TOESLAGEN EN VERZEKERINGEN

Artikel 23 Vergoedingen en toeslagen

Artikel 23.1 Consignatie

Het maken van afspraken over de leeftijd tot wanneer een werknemer kan worden verplicht tot het verrichten van consignatiediensten blijft bij vakorganisaties liggen. Deze bepaling luidt als volgt:

Werknemer zal niet meer tot het verrichten van consignatiediensten worden verplicht:

a. in geval van medische noodzaak.
b. indien als gevolg van reorganisatie de consignatiedienst voor hem wordt beëindigd.

Vanaf de leeftijd van 57 jaar zal bij medische redenen het werkpatroon van consignatie en overwerk aangepast worden naar de mogelijkheden van de werknemer. Ook het maken van afspraken over de afbouw blijft bij vakorganisaties liggen. Zie hiervoor bijlage 1 bij deze CAO.

Artikel 23.2 Ploegendienst

Zie PAG 1- Bedrijfsregelingen. Het maken van afspraken over de leeftijd tot welke ploegendiensten kunnen worden verplicht en over de afbouw zullen met vakorganisaties worden gemaakt. Zie hiervoor bijlage 1 bij deze CAO.

Artikel 23.3 Vergoeding Lokatie onafhankelijk werken

Op de werkdagen dat een werknemer thuis of op een andere locatie dan de standplaats werkt, geldt een vergoeding ter compensatie van extra kosten zoals verwarming, koffie, wc-papier et cetera. Per 1 januari 2023 bedraagt de vergoeding voor locatie onafhankelijk werken € 3,00 per dag.

Het deel van de vergoeding dat binnen de wettelijke vrijgestelde belastingruimte valt, zal netto worden uitgekeerd. Voor 2026 is deze vastgesteld op € 2,45 per dag. De rest van de vergoeding is bruto. Een regeling met betrekking tot de locatie afhankelijk werken wordt met de ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 23.4 Reiskostenvergoeding woon-werk

Met uitzondering van medewerkers met een leaseauto ontvangen werknemers een reiskostenvergoeding van € 0,23 netto per kilometer, voor zover fiscaal toegestaan, tot een maximale afstand van 30 kilometer enkele reis (maximaal 60 kilometer heen en terug), op basis van de daadwerkelijke reisdagen. De berekening is gebaseerd op de afstandsberekening door Google Maps (van adres naar adres).

Een KEMA-medewerker kan voor zover fiscaal toegestaan, jaarlijks een fiscaal voordelige aanpassing van zijn reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aanvragen via Service Now.

Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 24.1 Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschikteid

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer, wiens dienstverband ten minste twee maanden heeft geduurd, de volgende salarisdoorbetaling dan wel aanvulling verstrekt:

a. gedurende maximaal een jaar salarisdoorbetaling tot 100% van het inkomen en aansluitend gedurende maximaal een jaar salarisdoorbetaling tot 70% van het inkomen. Voor wat betreft het gedeelte dat een werknemer door de bedrijfsarts weer in staat wordt geacht zijn werkzaamheden te hervatten (inbegrepen onder andere stage, opleiding, scholing, detachering of anderszins), zal dit deel aangevuld worden tot 100%.
b. indien iemand vanwege een chronische aandoening eerder dan na een jaar ziekte volledig wordt afgekeurd vindt indien noodzakelijk gedurende de resterende periode van dat jaar aanvulling plaats tot het salarisniveau waarvan sprake zou zijn ingeval de ziekteperiode zou zijn gecontinueerd.
c. indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een maand, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de berekening van bovengenoemde periode van in totaal maximaal twee jaar.
d. ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het bepaalde onder a en b overeenkomstig doch naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid toegepast. Het onder c bepaalde is eveneens van toepassing.

Artikel 24.2 Redenen van weigering

De werkgever heeft het recht de in Artikel 21.1 bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:

a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid hebben overtreden.
b. misbruik maken van deze voorzieningen.
c. door opzet of grove schuld arbeidsongeschikt zijn geworden of een ziekte voorwenden.
d. de controlevoorschriften overtreden.
e. onvoldoende meewerken aan re-integratie.
f. geen (wettelijke) uitkering ontvangen vanwege weigering door het betreffende uitvoeringsorgaan en/of verzekeraar.
g. in geval van verzuim weigeren medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het betreffende uitvoeringsorgaan.

De verzuimmeldings- en controlevoorschriften zijn in overleg met de OR nader vastgesteld. De werknemer is gehouden aan de voorschriften, oproepen en instructies van de Arbodienst.

Artikel 25 Pensioenregeling ABP

Artikel 25.1 Toepassing pensioenregeling ABP

Voor de werknemer in dienst op 31 mei 2015, geldt de pensioenregeling ingevolge de Wet privatisering ABP en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. De pensioengrondslag is vastgesteld in de definities in artikel 1 van deze cao.

Artikel 25.2 Aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid

De werkgever heeft voor aanvulling op de wettelijke WIA-verzekering via de standaard ABP-verzekering een regeling getroffen die er bij gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid in voorziet dat de werknemer tot ongeveer 80% (bij een IVA-uitkering) en tot 80% (bij een WGA-uitkering) van zijn laatstverdiende inkomen behoudt.

Artikel 25.3 Uitkering bij overlijden

Als een werknemer die deelnemer is in de ABP-pensioenregeling overlijdt, zal door KEMA aan nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van 3 maandsalarissen. De uitkering wordt vermeerderd met vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantiedagen. Op dit bedrag wordt, als de werknemer op die dag aanspraak maakte op een WAO-uitkering, of met ingang van 1 januari 2006 een WIA-uitkering, door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO/WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

a. de langstlevende der echtgenoten/geregistreerde levenspartners, mits zij niet duurzaam gescheiden leefden.
b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten/ levenspartners duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen.

Artikel 26 Pensioenregeling a.s.r. Cappital

Artikel 26.1 Toepassing pensionregeling a.s.r. Cappital

Voor de werknemer in dienst na 31 mei 2015, is er voor pensioenopbouw een beschikbare premieregeling van toepassing. De beschikbare premieregeling wordt vanaf 1 januari 2016 uitgevoerd door Aegon a.s.r. (inmiddels a.s.r.).

Artikel 26.2 Premietabel voor werknemers in dienst voor 1 januari 2028

Leeftijd	Beschikbare premie
15-20	4,66%
20-25	5,34%
25-30	6,48%
30-35	7,85%
35-40	9,55%
40-45	11,60%
45-50	14,21%
50-55	17,51%
55-60	21,49%
60-65	26,83%
65-70	32,29%

Voor de werknemers die vóór 1 januari 2028 in dienst zijn getreden, geldt de beschikbare premiestaffel, afgeleid van de geoptimaliseerde 4% staffel, type 2, zoals van toepassing in 2016. De beschikbare premie wordt vastgesteld conform de onderstaande tabel. Het premiepercentage wordt berekend over de pensioengrondslag, te weten het bruto jaarsalaris inclusief 8% vakantiegeld en ploegentoeslag vanaf 1 januari 2027, minus de franchise (€ 19.172 peildatum 2026). Bij een parttime dienstverband wordt de franchise pro rata in mindering gebracht op het parttime salaris.

Werkgever betaalt de gehele beschikbare premie voor werknemer aan a.s.r. en neemt de risicopremies nabestaandenpensioen, excedentverzekering WIA en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid voor zijn rekening. De werknemer betaalt geen eigen bijdrage.

Er is een mogelijkheid voor werknemers om vrijwillig bij te sparen tot de fiscaal maximale kostprijsstaffel zoals door a.s.r. gehanteerd met inachtneming van de voorwaarden van a.s.r.

Artikel 26.3 Nabestaandenpensioen bij overlijden gedurende het dienstverband

Het levenslange partnerpensioen bij overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband met KEMA bedraagt vanaf 1 januari 2027 30% van het pensioengevend loon. Dit wordt op risicobasis verzekerd.

In het geval een werknemer op 31 december 2026 recht had op een levenslang partnerpensioen gedurende het dienstverband dat hoger was dan 30% van het pensioengevend loon op 31 december 2026, wordt het meerdere tot maximaal 50% van het pensioengevend loon op 1 januari 2027, aanvullend op risicobasis verzekerd.

Het wezenpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2027 15% van het pensioengevend loon per kind en wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van het kind.

Er geldt een uitloopperiode voor het levenslange partnerpensioen en wezenpensioen van 3 maanden.

Artikel 26.4 Aanvullende pensioenverzekeringen

De werknemers kunnen vrijwillig deelnemen aan de Anw-hiaat verzekering. De premie hiervoor wordt in elke maand in mindering gebracht op het bruto salaris. Standaard is voor alle medewerkers een WGA hiaat verzekering.

Artikel 26.5 Levensverzekering

Voor alle werknemers die een beschikbare premie pensioenregeling hebben bij A.S.R. Cappital is er een levensverzekering afgesloten. Als een werknemer komt te overlijden

wordt een bedrag van een bruto jaarsalaris (inclusief 8% vakantietoeslag) netto uitbetaald aan de begunstigde. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van KEMA.

Artikel 27 Pensioencompensatie werknemers met pensioengevend salaris > € 100.000

Leeftijd	Pensioen-compensatie*
20-24	5,30%
25-29	6,50%
30-34	7,80%
35-39	9,60%
40-44	11,60%
45-49	14,20%
50-54	17,50%
55-59	21,50%
60-64	26,80%
65-68	31,50%

Vanaf 1 januari 2015 is de fiscale omkeerregeling voor pensioenopbouw niet meer van toepassing voor het salarisdeel 'boven € 100.000' (dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en is inmiddels, peildatum 2026, € 137.800). Werknemers die op 31 december 2014 in dienst waren van werkgever en deelnemer waren van de ABP-pensioenregeling of het Zwitserleven pensioen, ontvangen een bruto compensatie voor het vervallen van pensioenopbouw over het salaris boven het wettelijke maximum. De compensatie wordt bepaald volgens de beschikbare premie zoals vermeld in onderstaande tabel, en wordt maandelijks uitbetaald na inhouding van belastingen en premies.

De werknemer kan desgewenst gebruik maken van de netto pensioenspaarregeling bij A.S.R. Cappital.

Artikel 28 Wet Toekomst Pensioenen (WTP)

In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen geldt dat voor de werknemers die vanaf 1 januari 2028 in dienst treden, in overleg tussen cao partijen een nieuwe vlakke pensioenpremie vastgesteld en in de cao vastgelegd. Deze wordt uiterlijk op 1 oktober 2027 vastgesteld.

Artikel 28 Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De RVU-regeling vormt een ondersteunende maatregel voor situaties waarin voortzetting van arbeid tot de pensioenleeftijd niet reëel is. Daartoe worden werknemers maximaal 36 maanden voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid geboden, binnen wettelijke kaders, gebruik te maken van de Regeling Vervroegde Uittreding. Dit betekent dan dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer formeel eindigt. Een RVU-uitkering wordt maandelijks verstrekt.

De huidige RVU-regeling loopt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. De nieuwe RVU-regeling is alleen gericht op werknemers die door de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. De werkgever zal zich ten eerste inzetten om zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen te laten bereiken. De werking van de RVU is vastgelegd in de Regeling Vervroegde Uittreding, welke als bijlage 4 is toegevoegd bij deze CAO.

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID & VITALITEIT

Duurzame inzetbaarheid/ vitaliteit is het gemotiveerd, gezond en productief houden van de werknemer om hem/ haar in staat te stellen op een goede manier tot aan pensionering binnen of buiten de organisatie te blijven werken. Doelstelling is dat iedereen zo goed mogelijk aan de slag kan blijven tot aan het moment dat de pensioenleeftijd is aangebroken. Dit geldt voor alle werknemers, ongeacht leeftijd. Onderstaande regelingen leveren hieraan een bijdrage.

Artikel 29 Generatieregeling

Artikel 29.1 Uitleg generatieregeling

De generatieregeling is een afgeleide van de 80-90-100 regeling. Binnen KEMA geldt dat oudere werknemers 32 uur per week kunnen werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

Artikel 29.2 Randvoorwaarden voor deelname

- De looptijd van de regeling is voor onbepaalde tijd.
- De werknemer krijgt geen deeltijd arbeidsovereenkomst maar hij behoudt zijn overeengekomen arbeidscontract met KEMA BV.
- Medewerkers die in de bovengenoemde periode tenminste 4 jaar voor hun AOW-leeftijd zijn, kunnen deelnemen.
- Deelnemers mogen tot hun AOW-leeftijd gebruik maken van de regeling, ook als de regeling op enig moment afgeschaft wordt.
- De deelnemer kan gedurende de looptijd een verzoek indienen om deelname aan deze regeling te beëindigen en terug te keren naar de oorspronkelijke arbeidsduur. Werknemer en werkgever treden hierover met elkaar vooraf in overleg.
- Voor fulltimers geldt 32 uur werken, tegen 90% salaris en 100% pensioen opbouw.
- Voor parttimers geldt dat alle de regeling naar rato wordt toegekend op basis van hun dan geldende werkuren.
- Deelnemers dienen hun vrije uren in te roosteren in overleg met de leidinggevende.
- De grondslag voor aan salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden – zoals bijvoorbeeld het vakantiegeld, de winstdelingsuitkering, ploegendiensttoeslag – is het feitelijk salaris.
- Aan arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden – zoals het wettelijk verlof en het maximaal aan te kopen verlofuren – worden vastgesteld aan de hand van de feitelijke arbeidsduur.
- Bij deelname aan deze regeling is het maken van overuren niet toegestaan. In overleg met de leidinggevende kan de deelnemer incidenteel de vrij geroosterde uren verschuiven.
- Deelname aan de regeling kan gevolgen hebben voor de hoogte van uitkeringen en toeslagen. Deze gevolgen worden op generlei wijze door de werkgever gecompenseerd.
- Waar deze regeling in strijd is met (fiscale en pensioentechnische) wet- en regelgeving, heeft laatstgenoemde wet- en regelgeving voorrang. Dit kan leiden tot opschorting of beëindiging van deelname aan deze regeling.

Artikel 30 Vitaliteitsstudie

In Q4 2024 heeft het PMO plaatsgevonden, waarbij de fysieke en mentale arbeidsbelasting van individuele werknemers zijn beoordeeld.

Werkgever en vakorganisaties zullen gedurende de duur van deze CAO de voortgang van de door werkgever genomen maatregelen omtrent werkdruk verder bespreken. Op basis van deze gesprekken worden indien nodig aanvullende afspraken gemaakt.

Artikel 31 Fiscaal uitruilen sportschoolabonnement

Artikel 31.1 Fiscaal uitruilen sportschoolabonnement

De werknemer kan een sport abonnement fiscaal uitruilen voor een maximaal bedrag van € 300,- per jaar. Dit kan per kwartaal uitgeruild worden of op basis van een eenmalige jaarlijkse declaratie. De declaratie moet gedaan worden uiterlijk in November van ieder jaar.

Artikel 31.2 Voorwaarden fiscaal uitruilen sportschoolabonnement

- Het sportabonnement staat op naam van de werknemer van KEMA BV.
- Er kan slechts één sportabonnement per werknemer uitgeruild worden.
- De regeling wordt uitgebreid conform de definitie van de belastingdienst: *Het gaat hierbij om het sporten door de mens in een sportaccommodatie. Actief sporten is een actieve inspanning van het lichaam om het lichamelijk of geestelijk welzijn te verbeteren. Een activiteit die wordt gekenmerkt door een 'te verwaarlozen lichamelijke component' valt niet onder het begrip sport. Activiteiten die niet primair gericht zijn op lichamelijke inspanning maar bijvoorbeeld meer zien op het verkrijgen of vergroten van vaardigheden of een verwaarloosbaar lichamelijk element kennen, vallen buiten deze regeling, tenzij zij aantoonbaar voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld door de Belastingdienst*.
- Bij twijfel over de kwalificatie van een vereniging als sportvereniging, kan vooraf overleg plaatsvinden met HR.
- Uitruil kan alleen in het fiscale jaar van het sportabonnement, dus niet met terugwerkende kracht.
- Bij deelname moet je een bewijs van het abonnement/lidmaatschap op jouw naam én een bewijs betaling kunnen overleggen. Dat betekent contractuele overeenkomst/factuur, maar ook de afschrijvingen van het geld.

Artikel 32 Fiscaal uitruilen fiets

Artikel 32.1 Fiscaal uitruilen fiets

KEMA biedt de mogelijkheid om eens per vijf jaar fiscaal voordelig een fiets aan te schaffen. De maximale waarde voor aangeschafte fietsen, inclusief accessoires die uitgeruild kan worden is € 1.500,- inclusief BTW.

De werknemer doet voor aanschaf van de fiets een aanvraag bij de werkgever om gebruikt te maken van de regeling. De werkgever controleert vervolgens de beschikbare vrije ruimte in de WKR. Na goedkeuring koopt de werknemer de fiets en dient de bon in

bij de werkgever. De werkgever ruilt vervolgens de waarde van de fiets fiscaal uit (gemaximeerd op € 1500,-).

Artikel 32.2 Voorwaarden fiscaal uitruilen fiets

- Alleen een fiets voor de werknemer zelf komt in aanmerking voor de fiscale uitruil. Fietsen bestemd voor derden kunnen niet worden uitgeruild.
- Uitruil kan alleen in het fiscale jaar van aanschaf van de fiets, dus niet met terugwerkende kracht.

Iedere werknemer kan eens per vijf jaar een fiets fiscaal voordelig uitruilen.

Artikel 33 Arbeidsomstandigheden vrouwelijke medewerkers

Het beleid van KEMA B.V. richt zich op het waarborgen van een inclusieve, veilige en gezonde werkomgeving waarin rekening wordt gehouden met de specifieke levensfasen en gezondheidsaspecten van vrouwelijke medewerkers. Werkgever en werknemer erkennen dat factoren zoals menstruatie, zwangerschap, bevalling en de overgang invloed kunnen hebben op welzijn en inzetbaarheid, en streven daarom naar duurzame inzetbaarheid, gelijke kansen en het voorkomen van gezondheidsklachten. De werkgever zorgt voor passende arbeidsomstandigheden die de fysieke en mentale gezondheid ondersteunen, en maakt waar nodig redelijke aanpassingen in werktijden, werkplek of taken mogelijk, met volledige waarborging van de vertrouwelijkheid van gezondheidsinformatie.

Je kan hierbij denken aan:

- Flexibiliteit in werktijden: tijdelijk aanpassen van start-eindtijden, roosters of pauze.
- Thuiswerkmogelijkheden: waar de functie dit toelaat, kan tijdelijk (deels) thuis worden gewerkt.
- Bij de dagelijkse operationele taakverdeling wordt rekening gehouden met eventuele impact op de inzetbaarheid.
- Faciliteiten op locatie: Toegang tot een rustige (kolf)ruimte (ook te gebruiken voor opvliegers of andere fysieke klachten).
- Voldoende (en hygiënische) sanitaire voorzieningen en discreet beschikbare menstruatieproducten.

Daarnaast biedt de werkgever informatie en indien gewenst toegang tot deskundige begeleiding, zoals een bedrijfsarts of vertrouwenspersoon, en kunnen werkgever en werknemer aanvullende, op de individuele situatie afgestemde afspraken maken, die schriftelijk worden vastgelegd en periodiek worden geëvalueerd.

HOOFDSTUK 7 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 34 Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zijn verplichtingen, voorvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en de CAO, niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:

a. waarschuwing of berisping.
b. schorsing, waarbij bepaald kan worden dat dit gepaard gaat met inhouding van het salaris.
c. al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie, waarbij bepaald kan worden dat dit gepaard gaat met toekenning van een lagere grade.
d. ontslag.

HOOFDSTUK 8 GESCHILLEN

Artikel 35 Geschillen tussen werkgever en vakorganisaties

a. De uitleg van deze CAO berust bij partijen.
b. Indien de partijen bij deze CAO van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gerede van hen de overige partij uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil op te lossen.
c. Indien het overleg bedoeld in b. niet tot een oplossing leidt, bestaat de mogelijkheid een interpretatiecommissie te benoemen aan welke een bindend advies kan worden gevraagd.

Artikel 36 Geschillen tussen werkgever en werknemer (Grievance)

De werkgever zal ingeval van een individueel geschil met een werknemer geen beslissing nemen dan nadat de betrokken werknemer door hem is gehoord, in welk geval de werknemer het recht heeft zich door een deskundige te laten bijstaan.

1 juli 2026 – 30 juni 2027

tussen

KEMA B.V.		gevestigd te Arnhem
	en	
FNV		gevestigd te Utrecht
	en	
CNV Connectief		gevestigd te Utrecht

Partijen verklaren deze collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan met ingang van 1 juli 2026.

Aldus ondertekend namens

KEMA B.V.	FNV	CNV
d.d.	d.d.	d.d. .....

BIJLAGE 1 AFBOUWREGELINGEN

Bedrijfshulpverlening/FRU

Als de bedrijfshulpverleningsactiviteiten voor werknemer eindigen als gevolg van reorganisatie of medische noodzaak vindt een afbouw van vergoedingen (over het gemiddelde van de laatste 2 jaren, of kortere periode als de activiteit korter is verricht) als volgt plaats:

- bij 1 tot 5 jaar BHV-lidmaatschap: 4 x 4 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 5 tot 10 jaar BHV-lidmaatschap: 4 x 8 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 10 tot 15 jaar BHV-lidmaatschap: 4 x 12 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 15 jaar BHV-lidmaatschap of langer: 4 x 18 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%

Consignatiedienst

Als het werken in consignatiedienst voor werknemer eindigt als gevolg van reorganisatie of medische noodzaak vindt een afbouw van vergoedingen (over het gemiddelde van de laatste twee jaren, of kortere periode als de activiteit korter is verricht) als volgt plaats:

- bij 1 tot 5 jaar consignatiedienst: 4 x 4 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 5 tot 10 jaar consignatiedienst: 4 x 8 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 10 tot 15 jaar consignatiedienst: 4 x 12 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 15 jaar consignatiedienst of langer: 4 x 18 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%

Als het werken in consignatiedienst voor werknemer is geëindigd vanwege het bereiken van de leeftijd van 57 jaar wordt de vergoeding met een vijfde termijn a 20% verlengd.
Voor medewerkers geboren voor 1 september 1971 is de duur van de vijfde termijn tot de datum uitdiensttreding.

Ploegendienst

Als het werken in ploegendienst voor werknemer in het HPL eindigt als gevolg van reorganisatie of medische noodzaak vindt een afbouw van vergoedingen (over het gemiddelde van de laatste twee jaren, of kortere periode als de activiteit korter is verricht)) als volgt plaats:

- bij 1 tot 5 jaar ploegendienst: 4 x 4 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 5 tot 10 jaar ploegendienst: 4 x 8 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 10 tot 15 jaar ploegendienst 4 x 12 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 15 jaar ploegendienst of langer: 4 x 18 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%

Het uitkeringspercentage van de afbouwregeling ploegendienst kent een minimum als de medewerker 45 jaar of ouder is als de ploegendienst wordt verlaten en hij onmiddellijk daaraan voorafgaand 10 jaren ononderbroken in ploegendienst werkzaam was:

- Bij 45 tot 50 jaar: aantal ploegendienstjaren x 2% x gemiddelde bedrag van laatste 2 jaar
- Bij 50 tot 55 jaar: aantal ploegendienstjaren x 3% x gemiddelde bedrag van laatste 2 jaar
- Bij 55 tot 59 jaar: aantal ploegendienstjaren x 4% x gemiddelde bedrag van laatste 2 jaar

Als het werken in ploegendienst voor werknemer is geëindigd vanwege het bereiken van de leeftijd van 59 jaar wordt de vergoeding wordt met een vijfde termijn a 20% verlengd.
Voor medewerkers geboren voor 1 september 1971 is de duur van de vijfde termijn tot de datum uitdiensttreding.

BIJLAGE 2 PROTOCOL CONCURRENTIE- EN RELATIEBEDING

In artikel 6 lid 13 van deze CAO is opgenomen dat KEMA het recht heeft om in een aantal gevallen haar werknemers een concurrentie- c.q. relatiebeding (een bijzondere vorm van een concurrentiebeding, waarbij werknemers gedurende een periode na einde dienstverband met KEMA geen relaties van KEMA mogen benaderen) voor te leggen. KEMA wil hiermee voorkomen, althans in ieder geval de mogelijkheid beperken, dat de belangen van KEMA, alsook de belangen van haar relaties, geschaad kunnen worden doordat een werknemer zijn kennis opgedaan bij KEMA en/of bij haar relaties door het aangaan van een ander dienstverband, in dienst stelt van concurrenten van KEMA of van concurrenten van haar relaties.

Dit protocol beschrijft meer in detail de handelwijze van KEMA mocht werkgever van deze mogelijkheid gebruik (willen) maken:

a. Een concurrentie- c.q. relatiebeding wordt uitsluitend voorgelegd aan werknemers in functies waarbij concurrentiebelangen een rol spelen.

b. In het algemeen zal het concurrentie- c.q. relatiebeding voor de duur van 1 jaar na uitdiensttreding van toepassing zijn.

c. Het ondertekende concurrentie- c.q. relatiebeding is onderdeel van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer. Met inachtneming van het voorgaande zal een concurrentie- c.q. relatiebeding worden voorgelegd:
   - aan nieuwe werknemers, bij hun indiensttreding, ingeval hun functie behoort tot de onder punt a. genoemde groepen.
   - bij functiewisselingen, waarbij de nieuwe functie behoort tot de onder punt a. genoemde groepen.
   - bij promoties, indien de betrokken werknemer daardoor deel gaat uitmaken tot de onder punt a. genoemde groepen.

d. Bij functiewisselingen zal werkgever zorgvuldig nagaan of het concurrentie- c.q. relatiebeding moet worden gehandhaafd. Ook als dit het geval is wordt het beding opnieuw opgesteld, en opnieuw door partijen ondertekend.

Werkgever stelt vakorganisaties in kennis van de standaardteksten van een concurrentie- c.q. relatiebeding.

BIJLAGE 3 WINSTDELINGSREGELING

Algemene informatie

Deelname

- Alle werknemers met een vast contract nemen automatisch deel aan de regeling.
- Werknemers met een tijdelijk contract komen niet in aanmerking, tenzij wetgeving deelname voorschrijft.
- Een werknemer kan op elk moment deelnemen aan slechts één bonus-/stimulerings-/winstdelingsregeling.
- Uitdiensttreding door ontslag of uitdiensttreding op eigen verzoek (in welke vorm dan ook) vóór de datum van de feitelijke uitkering komen niet in aanmerking voor uitbetaling.

Elementen die de bonus verlagen

- Sociale lasten en werknemers- en werkgeversbelasting zijn van toepassing.
- Voor deeltijdwerknemers is de bonus gebaseerd op het jaarlijkse basissalaris in deeltijd. Voor wijzigingen gedurende het jaar van opbouw geldt dat het gemiddelde FTE voor het hele jaar wordt gebruikt.
- Onbetaald verlof (in volle maanden, pro rata), tenzij wetgeving volledige uitkering voorschrijft.
- De winstdeling wordt pro rata berekend op basis van de datum waarop de werknemer in dienst is getreden.
- Bij het bereiken van de AOW-leeftijd wordt bij uitdiensttreding de winstuitkering uitgekeerd op basis van het genoten salaris en de winstuitkering van het voorgaande jaar. Uitkering zal plaatsvinden bij uitdiensttreding of bij het bekend worden van de uitkering van het voorgaande jaar.

Winstdeling functiegroepen 1-7 en 8-9

Beschrijving van de regeling

- Alle in aanmerking komende werknemers ontvangen een percentage van hun basissalaris als bonus op basis van de resultaten van CESI Group en de Business Unit KEMA Labs.
- De winstdeling wordt jaarlijks uitbetaald nadat de financiële resultaten van het voorgaande jaar zijn afgerond en goedgekeurd (naar verwachting in het tweede of derde kwartaal van het jaar).
- Basis voor berekening: EBITA van CESI Groep en KEMA Labs divisie aan het einde van het jaar versus doelstelling (budget).
- De verdeling is op basis van 60% van het resultaat van de CESI Groep en 40% van Business Unit KEMA Labs.
- De berekening is op basis van het jaarsalaris inclusief vakantiegeld en functiegroep op 31 december van het jaar van opbouw. De winstdelingsuitkering is niet pensioengevend.

Doelstellingen winstdeling functiegroep 1-7 en 8-9

- Treedt in werking bij het bereiken van 80% van de doelstelling met:
  - 2,0% winstaandeel voor functiegroep 1-7
  - 4,0% winstaandeel voor functiegroep 8-9
- Op doelstelling (100%):
  - 2,5% winstaandeel voor functiegroep 1-7
  - 5,0% winstaandeel voor functiegroep 8-9

- Boven doelstelling:
  - Gemaximeerd op 5,0% voor functiegroep 1-7
  - Gemaximeerd op 10,0% voor functiegroep 8-9

Doelstelling					
Uitkering		Lager dan 80%	Op 80%	Op 100%	Maximum
	FG 1-7	Geen uitkering	2,0%	2,5%	5,0%
	FG 8-9	Geen uitkering	4,0%	5,0%	10,0%

Berekening

- De variabelen voor EBITA-resultaten van zowel CESI Group als van KEMA Labs zijn:
  - EBITA = Doelstelling: doelstellingswinstdeling verdiend
  - EBITA < 80% van doelstelling: geen winstdeling verdiend
  - EBITA = 80% van doelstelling: 80% van doelstellingswinstdeling verdiend
- Formule voor EBITA tussen 80% en 200% van doelstelling:
  - Voor functiegroep 1-7:

    (2+(0,0025((EBITA vs Target CESI Group - 80)*10)))*0,6 + (2+(0,0025*((EBITA vs Target KEMA Labs- 80)*10)))*0,4*

  - Voor functiegroep 8-9:

    (4+(0,005((EBITA vs Target CESI Group- 80)*10)))*0,6 + (4+(0,005*((EBITA vs Target KEMA Labs- 80)*10)))*0,4*

Winstdeling functiegroepen 10-15

Beschrijving van de regeling

- Alle in aanmerking komende werknemers in functiegroep 10 tot en met 15 ontvangen een percentage van hun basissalaris als bonus op basis van de resultaten van CESI Group en Business Unit KEMA Labs.
- De hoogte van de winstdeling kan op basis van de beoordeling via een multiplier verhoogd of verlaagd worden.
- De winstdeling wordt jaarlijks uitbetaald nadat de financiële resultaten van het voorgaande jaar zijn afgerond en goedgekeurd (naar verwachting in het tweede of derde kwartaal van het jaar).
- Basis voor berekening: EBITA van CESI Groep en KEMA Labs divisie aan het einde van het jaar versus doelstelling (budget).
- De verdeling is op basis van 60% van het resultaat van de CESI Groep en 40% van de resultaten van de business unit KEMA Labs.
- De berekening is op basis van het jaarsalaris inclusief vakantiegeld en functiegroep op 31 december van het jaar van opbouw. De winstdelingsuitkering is niet pensioengevend.

Doelstellingen winstdeling functiegroep 10-15

- De jaarlijkse individuele winstdeling wordt bepaald op basis van functiegroep in relatie tot het

doelstellingspercentage:

- Functiegroep 10-11 7% bij behalen 100% doelstelling
- Functiegroep 12-13 9% bij behalen 100% doelstelling
- Functiegroep 14-15 11% bij behalen 100% doelstelling

Berekening

- De variabelen voor EBITA-resultaten van zowel CESI Group als van KEMA Labs zijn:
  - EBITA = Doelstelling: doelstellingswinstdeling verdiend.
  - EBITA < 80% van doelstelling: geen winstdeling verdiend.
  - EBITA = 80% van doelstelling: 50% van doestellingswinstdeling verdiend.
- EBITA tussen 80% en 100% ten opzichte van doelstelling:

  *(0,5 + 2,5 * (EBITA/Target% - 80%)) * doelstellingspercentage*

- EBITA tussen 100% en150% ten opzichte van doelstelling:

  *(1 + (EBITA/Target% - 100%)) * doelstellingspercentage*

- Op basis van de individuele beoordeling is een multiplier op de uitkomst van bovenstaande berekeningen van toepassing die de uitkering van verhogen of verlagen.

Winstdeling multiplier FG 10-15					
Beoordeling	1	2	3	4	5
Multiplier	0	0,5	1	1,5	2

BIJLAGE 4 REGELING VERVROEGDE UITTREDING (RVU)

Inleiding

De werkgever zal zich ten eerste inzetten om zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen te laten bereiken. De RVU-regeling vormt een ondersteunende maatregel voor situaties waarin voortzetting van arbeid tot de pensioenleeftijd niet reëel is. Daartoe worden werknemers maximaal 36 maanden voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid geboden, binnen wettelijke kaders, gebruik te maken van de Regeling Vervroegde Uittreding. Dit betekent dan dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer formeel eindigt. Een RVU-uitkering wordt maandelijks verstrekt.

Definities

- AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
- Uitkering: de periodieke uitkering zoals nader uitgewerkt in deze regeling.
- Uitkeringsgerechtigde: werknemers die maximaal 36 maanden voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd gebruik willen maken van deze regeling.
- Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en werkgever op verzoek van werknemer eindigt.

Recht op uitkering

1. Recht op een uitkering heeft degene die op het moment van deelname voldoet aan de volgende voorwaarden:

a. in de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 op eigen verzoek uit dienst treedt; en die

b. op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en

c. de aanvrager moet bij KEMA hebben gewerkt in de functie van Fitter, HVL Technician of Medewerker Primair Maintenance (Machinist).

Daarbij geldt:

- in de tien jaar vóór de uittredingsdatum moet de aanvrager in minimaal één van deze functies hebben gewerkt bij KEMA; en
- de aanvrager moet bij KEMA in totaal minimaal tien jaar in één of een combinatie van deze functies hebben gewerkt. Dit hoeft niet aaneengesloten te zijn.

2. Geen recht op uitkering heeft degene:

a. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;

b. die met (deeltijd)pensioen gaat of al is gegaan;

c. die nog betaalde activiteiten in dienstverband verricht, als zelfstandig ondernemer of anderszins (een vrijwilligersvergoeding vormt hierop een uitzondering).

Hoogte uitkering

1. De uitkering bedraagt in 2026 € 2.357,- bruto per maand.

Indien de werknemer direct voorafgaand aan de uittredingsdatum een maandelijks periodeloon heeft in grade 1 t/m 6 bedraagt de uitkering in 2026 € 2.657,- bruto per maand.

De RVU-uitkering wordt jaarlijks aangepast met het wettelijke indexatie percentage op grond van de door de overheid vast te stellen RVU drempelvrijstellingen.

2. De in dienstverband van toepassing zijnde (afbouw-) toeslagen en vergoedingen vervallen bij einde dienstverband.

3. Over de uitkering wordt geen pensioen opgebouwd.

4. Het in lid 1 genoemde bedrag geldt voor de werknemer die in voltijd werkt. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt dit bedrag naar rato van het dienstverband.

5. De uitkeringsgerechtigde die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum een WGA- of IVA-uitkering heeft en gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, heeft recht op een uitkering naar rato van de arbeidsgeschiktheid.

Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt:

a. met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

b. met ingang van de maand volgend op de maand waarin de uitkeringsgerechtigde overlijdt.

2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum met ingang van de eerste dag waarop de uitkeringsgerechtigde betaalde activiteiten in dienstverband verricht, als zelfstandig ondernemer of anderszins. Het is wel toegestaan vrijwilligerswerk uit te voeren waar een vrijwilligersvergoeding tegenover staat. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk te informeren over wijzigingen hieromtrent.

Aanvraag uitkering

De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van de Regeling Vervroegde Uittreding dient maximaal zes maanden en minimaal drie maanden vóór de uittredingsdatum de aanvraag in te dienen met het daartoe bestemde aanvraagformulier.

Uitbetaling uitkering

De salarisadministratie van KEMA B.V. zorgt ervoor dat de uitkering uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand aan de uitkeringsgerechtigde wordt uitbetaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

BIJLAGE 5 REGELING ONBETAALD VERLOF

Werking

Werknemer kan eventueel, in incidentele gevallen, in aanmerking komen voor een periode van onbetaald verlof. Randvoorwaarde is dat de continuïteit van het werk van de werknemer tijdens de verlofperiode gewaarborgd moet zijn. Daarnaast dient de werknemer minimaal 1 jaar in dienst te zijn bij een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Van onbetaald verlof kan verder alleen sprake zijn na overleg met en goedkeuring door de manager. Het is geen automatisch recht.

Uitgangspunt is dat eerst de reguliere verlofmogelijkheden moeten worden aangewend (zoals bijvoorbeeld vakantie uren, ouderschapsverlof, zorgverlof etc.). Tijdens de periode van onbetaald verlof is het niet mogelijk om andere vormen van verlof op te nemen.

Voorwaarden:

1. Een aanvraag voor onbetaald verlof dient ten minste 3 maanden voor aanvang van verlof bij de manager te worden ingediend.
2. Op basis van de business continuïteit beoordeelt de manager de aanvraag voor onbetaald verlof en geeft op grond hiervan al dan niet goedkeuring.
3. Net zoals bij betaald verlof, keert werknemer na onbetaald verlof weer terug in de eigen functie. Belangrijk is dat manager en werknemer duidelijke afspraken maken met betrekking tot werkoverdracht, autorisaties e.d. voorafgaand aan verlof en eventuele afspraken bij terugkeer na verlof.
4. De periode van onbetaald verlof bedraagt maximaal 4 maanden.
5. Net als bij betaald verlof, loopt de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van onbetaald verlof door.
6. De opbouw van dienstjaren loopt tijdens de verlofperiode door.
7. De pensioenpremie die werkgever betaalt blijft doorlopen. Let op: bij onbetaald verlof tot 2 maanden blijven deze kosten volledig voor werkgever. Bij onbetaald verlof langer dan 2 maanden worden de werkgeverskosten van pensioenpremie 50/50 verdeeld over werkgever/ werknemer. Hiermee ontstaat een vordering van werkgever op werknemer voor de pensioenpremie vanaf maand 3.
8. Er wordt geen salaris doorbetaald tijdens de verlofperiode en vindt er ook geen opbouw vakantiegeld plaats. Ook worden geen vakantiedagen opgebouwd.
9. Bij berekening en uitbetaling van Profit share wordt de verlofperiode pro-rata in mindering gebracht.
10. Ingeval van ziekte tijdens verlofperiode wordt in principe geen salaris uitbetaald. Mocht werknemer nog ziek zijn na afloop van de periode van onbetaald verlof, dan wordt wel weer salaris uitbetaald, en wordt de officiële eerste ziektedag de dag dat het werk weer zou zijn begonnen.
11. Gebruik laptop en mobiele telefoon blijft gedurende onbetaald verlofperiode mogelijk. Echter wel in beperkte mate en conform voorwaarden met betrekking tot privégebruik.
12. Tijdens de periode van onbetaald verlof is er geen sprake van een vergoeding voor locatie-onafhankelijk werken en woon-werkverkeer.

Vorderingen

1. De werkgever betaalt tijdens de periode van onbetaald verlof werknemerspremies door. Tijdens de periode van onbetaald verlof kunnen deze premies niet worden ingehouden van het salaris van werknemer. Hierdoor ontstaat er een vordering van werkgever op werknemer.
2. Wanneer de werknemer tijdens het onbetaald verlof gebruik blijft maken van de leaseauto, ontstaat er door de fiscale bijtelling een vordering van de werkgever op de werknemer. Tijdens het onbetaald verlof zorgt de salarisadministratie voor belastingafdracht aan de belastingdienst over deze bijtelling. Daar dit bedrag niet ingehouden kan worden op het salaris van de werknemer, ontstaat er een vordering van KEMA op de werknemer.
3. Bovengenoemde vorderingen worden na afloop van het onbetaald verlof door werkgever ingehouden op het salaris van werknemer. Eventueel kan verrekening gespreid over enkele maanden plaatsvinden.

Annulering

1. Als het bedrijfsbelang onverhoopt annulering van de periode van onbetaald verlof noodzaakt, stemmen werkgever en werknemer in goed overleg af dat werknemer eerder dan gepland zijn werkzaamheden weer oppakt. Mocht werknemer hierdoor aantoonbaar schade lijden dan wordt deze door werkgever vergoed.
2. Indien zich vanuit belang van de werknemer een (ongeplande, onverwachte) situatie voordoet (denk hierbij aan een specifieke privé situatie) waardoor de voortzetting van de onbetaald verlofperiode onredelijk nadelig kan uitwerken voor de werknemer, zullen werknemer en werkgever hierover in gesprek gaan om te komen tot afspraken inzake deze ongeplande verkorting van het onbetaald verlof met inachtneming van een redelijke afweging van belangen van werknemer en werkgever.

BIJLAGE 6 KEUZEMOGELIJKHEDEN ARBEIDSVOORWAARDEN

Inleiding

Deze bijlage bevat een overzicht van alle keuzemogelijkheden die in deze cao zijn opgenomen.

Overzicht keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden	CAO Artikel / Bijlage
Mogelijkheid maandelijkse of jaarlijkse uitbetaling vakantietoeslag	Artikel 16.2
Mogelijkheid tot kopen van 10 bovenwettelijke verlofdagen per kalenderjaar	Artikel 22.1c
Mogelijkheid tot verkopen van 10 bovenwettelijke verlofdagen per kalenderjaar	Artikel 22.1c
Verlofsparen	Artikel 22.16
Fiscale uitruil van woon-werk kilometers boven 30 km enkele reis	Artikel 23.4
Generatieregeling	Artikel 30
Fiscale uitruil voor sportabonnement	Artikel 32
Fiscale uitruil voor een fiets	Artikel 33
RVU regeling	Bijlage 4