

# Collectieve Arbeidsovereenkomst



INV Nylon Chemicals Netherlands BV  
**Rozenburg**

en



1 oktober 2021 tot en met 30 september 2023

RVU-regeling: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025

© 2022 cao-partijen

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

## Inhoudsopgave

	Pagina
Artikel 1	
Definities .....	4
Artikel 2	
Algemene verplichtingen .....	4
Artikel 3	
Aanneming en Ontslag .....	5
Artikel 4	
Dienstrooster en Arbeidsduur .....	5
Artikel 5	
Functiegroepen en functiesalarissen .....	6
Artikel 6	
Plaatsing in hoger of lager ingedeelde functie .....	6
Artikel 7	
Bijzondere beloningen .....	7
Artikel 8	
Zon- en feestdagen .....	9
Artikel 9	
Bijzonder verlof .....	10
Artikel 10	
Vakantie .....	11
Artikel 11	
Vakantietoeslag en dertiende maand .....	12
Artikel 12	
Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte .....	13
Artikel 13	
Vorming en Scholing (Zie ook Bijlage V) .....	13
Artikel 14	
Seniorenregeling .....	14
100 % en 85 % dagen 63 jaar en ouder Pensioensysteem	
Artikel 15	
Milieu, veiligheid en bescherming van medewerkers .....	15
Veilige en gezonde arbeidsplaats	
Maatregelen	
Informatie en training	
Wetgeving	
Milieu	
Blootstelling gevaarlijke stoffen	
Medische keuringen	
Weigering opdracht	
Veiligheid, een uitzonderlijk belang	
Recht op bespreking	
Jaarplan	
Artikel 16	
Pensioenregeling .....	16
Deelneming	
Medewerkersbijdrage	
Pensioenreglement	
Werkgeversbijdrage	
Artikel 17	
Werkgelegenheidsbeleid .....	17
Werkgelegenheid	
Bespreking werkgelegenheidsaspecten	
Bezetting van de arbeidsplaatsen	
Overwerk	
Kwetsbare groepen	

## Cao INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.

Artikel 18	
Tussentijdse herziening van deze cao .....	18
Artikel 19	
Reparatie 3 <sup>e</sup> ww jaar .....	18
Artikel 20	
Vakbondscontributie .....	18
Artikel 21	
Inwerkingtreding en duur van de cao .....	19
Bijlage I	
Funcatiegroepen .....	20
Bijlage II	
Funciesalarissen .....	21
Bijlage III	
A-Werkgeversbijdrage .....	23
B-Vakbondscontributie .....	24
Bijlage IV	
ATV-, OTO- en Flex-dagen voor medewerkers in dagdienst.....	26
Bijlage V	
Overleg Training en Ontwikkeling (OTO)-dagen Voor medewerkers in vijf en drie ploegendienst.....	27
Bijlage VI	
ORBA beroepsprocedure .....	28
Bijlage VII	
Protocolafspraken 2019.....	29
Bijlage VIII	
Protocolafspraken 2020.....	30
Bijlage IX	
RVU-regeling, contouren .....	31
Bijlage X	
Protocolafspraken cao 2021-2023	32

## Artikel 1

### Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*: INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. – Rozenburg - te Rotterdam-Botlek,
- b. *Vakvereniging*: FNV te Utrecht,
- c. *Medewerker*: de medewerk(st)er in dienst van de *Werkgever*, van wie de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao,
- d. *Week*: een periode van 7 etmalen aanvangende om 7.00 uur op maandag,
- e. *Maand*: tenzij uit de tekst anders blijkt, een kalendermaand,
- f. *Dienstrooster*: de werktijdenregeling die normaal gesproken geldt voor de medewerker. Hierin staat hoe laat de medewerker begint, eindigt en pauzeert,
- g. *Functiesalaris*: de salarissen die zijn opgenomen in Bijlage II van deze cao,
- h. *Functieschaal A*: leeftijdsschaal opgenomen in Bijlage II,
- i. *Functieschaal B*: functiejaarschaal opgenomen in Bijlage II,
- j. *Maandinkomen*: Het functiesalaris vermeerderd met de ploegentoeslagen en de persoonlijke toeslag(en), maar exclusief de vakantietoeslag,
- k. *Jaarinkomen*: twaalfmaal het maandinkomen, exclusief de vakantietoeslag,
- l. *Jaarsalaris*: hieronder wordt verstaan de som op jaarbasis van het functiesalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en persoonlijke toeslag(en), alsmede met de 13e maand. Maar exclusief de vakantietoeslag,
- m. *Deeltijd*: alle vormen van korter werken, óók duobanen.

## Artikel 2

### Algemene Verplichtingen

#### 1 Algemene verplichtingen van de werkgever

- a. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen steunen, die tot doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 20.
- b. De werkgever stelt deze cao digitaal beschikbaar op intranet.
- c. De werkgever en de vakverenigingen zullen, indien wenselijk, eenmaal per half jaaroverleg plegen over werkgelegenheidszaken, investeringen, scholing en het arbobeleid. Verder zal overleg plaatsvinden als actuele problematiek dat nodig maakt.

#### 2 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

- a. De vakvereniging verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.

#### 3 Algemene verplichtingen van de medewerker

- a. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- b. De medewerker is, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen in acht heeft genomen, gehouden ook buiten in deze geldende bepalingen aangegeven uren arbeid te verrichten. Deze laatst genoemde verplichting geldt niet voor medewerkers van 58 jaar en ouder of voor medewerkers in consignatiedienst geboren op en na 1-1-1963. Voor medewerkers in consignatiedienst geboren vóór 1-1-1963 blijft dit 55 jaar en ouder.
- c. De medewerker is in algemene zin medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, gezondheid, zedelijkheid en het milieu in het bedrijf van de werkgever.
- d. De medewerker is gehouden zich in bijzondere omstandigheden te laten keuren door een bedrijfsarts die werkzaam is bij de arbodienst waarbij werkgever is aangesloten ( 2015: Arbo Unie Europoort).
- e. *Deeltijd werken*:  
In beginsel kunnen de medewerkers een verzoek tot deeltijdarbeid indienen. Enkel een medewerker die meer dan 26 weken in dienst is van INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. kan een dergelijk verzoek indienen. Het schriftelijke verzoek door medewerker tot aanpassing van de arbeidsduur wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing gedaan.

De werkgever willigt het verzoek van de medewerker in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De beslissing op het verzoek wordt door de werkgever schriftelijk, indien van toepassing onder opgave van de reden, aan de medewerker meegedeeld. Heeft de werkgever niet binnen één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing beslist dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de medewerker.

### Artikel 3

#### Aanneming en Ontslag

- 1 Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd overeenkomstig het BW, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt overeengekomen of een proeftijd wordt uitgesloten.
- 2 Een dienstverband kan worden aangegaan voor een bepaalde of onbepaalde tijd.  
Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 3 De werkgever en de medewerker kunnen door schriftelijke opzegging de dienstbetrekking tegen het einde van elke maand beëindigen met in acht name van de wettelijke opzegtermijn met een minimum van één maand.  
De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opzegging plaats heeft.
- 4 Geen der partijen zal gehouden zijn de in lid 4 van dit artikel genoemde opzegtermijn in acht te nemen:
  - a. bij het beëindigen van het dienstverband gedurende de proeftijd,
  - b. indien zich een dringende reden voor beëindiging van het dienstverband voordoet in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW,
  - c. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker, in welk geval het dienstverband van rechtswege beëindigd wordt op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
  - d. Bij beëindiging van rechtswege bij een contract voor bepaalde tijd.

### Artikel 4

#### Dienstrooster en Arbeidsduur (Zie ook Bijlage V)

1. Iedere medewerker werkt volgens een van de volgende dienstroosters.
2. Dagdienstrooster:
  - a. Een medewerker in dagdienst werkt volgens dienstrooster van maandag tot en met vrijdag waarvan het begin en einde valt tussen 06.00 en 18.00 uur. Een fulltime dagdienstmedewerker werkt 8 uur per dag, exclusief 30 minuten onbetaalde pauze.
  - b. De medewerker kan gebruik maken van 18 atv-dagen per jaar (zie bijlage IV).
3. Vijfploegenrooster:
  - a. Een medewerker in de vijfploegendienst werkt op alle dagen van de week, roulerend in een ochtend-, middag, en nachtdienst, afwisselend met roostervrije dagen.
  - b. Een fulltime medewerker werkt 8 uur per dag, inclusief 30 minuten doorbetaalde pauze.
  - c. Op jaarbasis is de gemiddelde arbeidstijd 33,6 uur per week. Door middel van 32 inhaal uren wordt het een gemiddelde van 34,21 uur per week.
4. Labrooster:
  - a. Een medewerker werkzaam in het lab werkt volgens dienstrooster afwisselend van maandag tot en met zondag, inclusief de feestdagen. Deze medewerker werkt overdag.
  - b. Een fulltime medewerker werkt 8 uur per dag, exclusief 30 minuten onbetaalde pauze.
  - c. Op jaarbasis is de gemiddelde arbeidstijd 33,84 uur per week. De medewerker heeft geen recht op atv-dagen (zie bijlage IV).
5. Iedere medewerker ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6. De werkgever stelt de vakvereniging tijdig in kennis omtrent algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal medewerkers is betrokken en omtrent invoering of wijziging van een dienstrooster welke verband houdt met arbeid op zondag.

## Artikel 5

### Funciegroepen en functiesalarissen

1. De functies van de medewerkers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling van de functies is, met behulp van een functielijst die in Bijlage I van deze cao is opgenomen, gebaseerd op functieclassificatie volgens het ORBA-systeem.
2. De functiesalarissen van de medewerkers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling van een medewerker in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6, lid 2, sub a of lid 3, sub a.
- 3.a. De medewerker die nog niet de maximumleeftijd van de A-schaal heeft overschreden, ontvangt met ingang van 1 januari het functiesalaris volgens de A-schaal, dat overeenkomt met de leeftijd die hij in dat jaar zal bereiken.
- 3.b. De medewerker die de maximumleeftijd van de betreffende A-schaal heeft overschreden, ontvangt het functiesalaris volgens de B-schaal dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat hij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in zijn salarisschaal is ingedeeld geweest (functie jaren).
- 3.c. In afwijking van het in b bepaalde kan, aan een nieuwe medewerker op wie de B-schaal van toepassing is, een groter aantal functie jaren worden toegekend indien hij in een functie elders zoveel ervaring heeft opgedaan, dat het redelijk is hem een hoger functiesalaris dan dat bij 0 functie jaren toe te kennen. In deze gevallen kan de nieuwe medewerker een aantal functie jaren worden toegekend, dat in overeenstemming is met die ervaring.
4. De medewerker die op 1 januari van enig jaar gedurende tenminste 3, resp. 6, 9 en 12 ononderbroken kalenderjaren het functiesalaris heeft ontvangen behorende bij het maximum van dezelfde salarisschaal ontvangt per 1 januari een verhoging over dat functiesalaris. Deze verhoging is bij 3, 6, 9 en 12 jaar 1%.
5. Iedere medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn functiesalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop dat salaris is gebaseerd.
6. De salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de maand uitbetaald.

## Artikel 6

### Plaatsing in hoger of lager ingedeelde functie

#### 1. Beloning tijdens waarneming van een hogere functie

Een medewerker die tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt ontvangt hiervoor per volle dienst de volgende toeslag:

- 0,25% van het maandinkomen per dag voor waarneming in ploegendienst,
- 0,25% van het functiesalaris per dag voor waarneming in dagdienst,
- 0,25% van het functiesalaris per dag voor waarneming in dagdienst vanuit ploegendienst, waarbij de ploegentoeslag behouden blijft.

#### 2. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De medewerker die definitief wordt bevorderd naar een hoger ingedeelde functie ontvangt het vastgestelde functiesalaris met ingang van de maand waarin de bevordering plaatsvindt.
- b. Indien op de medewerker de B- schaal van toepassing is, is het nieuwe functiesalaris gebaseerd op het aantal functie jaren dat de medewerker in de oude salarisschaal had.

Toelichting:

Bij promotie stapt een medewerker van de salaristrede in de oude salarisschaal over naar dezelfde trede in de nieuwe salarisschaal. Indien dezelfde trede in de nieuwe salarisschaal minder dan drie procent verhoging betekent ten opzichte van het oude functiesalaris, wordt de medewerker ingeschaald op de naast hogere trede in de nieuwe salarisschaal.

#### 3. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. 1. Een medewerker die:
  - wegens ongeschiktheid, of
  - op eigen verzoek, of
  - bij wijze van disciplinaire maatregel,definitief in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomstige lagere salarisschaal ingedeeld. De indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
2. Indien op de medewerker een B- schaal van toepassing is, wordt zijn nieuwe functiesalaris gebaseerd op een aantal functie jaren in de nieuwe salarisschaal dat gelijk is aan het aantal functie jaren dat de medewerker had in de oude salarisschaal.
- b. 1. Een medewerker die:
  - wegens medische redenen, of
  - wegens bedrijfsomstandigheden,

definitief in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, ontvangt met ingang van de maand waarin de indeling in de lagere salarisschaal plaatsvindt, een toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe functiesalaris. Deze toeslag wordt herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe functiesalaris.

2. Indien de nieuwe functie op enig moment na de herplaatsing in een hogere groep wordt ingedeeld, de medewerker promoveert of in een hoger beloond rooster wordt geplaatst, of indien de medewerker een uitkering ontvangt ingevolge de sociale verzekeringen, zal de toeslag met het verschil in maandinkomen respectievelijk met die uitkering worden verrekend.

## Artikel 7

### Bijzondere beloningen

#### 1 Algemeen

Bijzondere beloningen zijn componenten waarop de medewerker op basis van deze cao recht heeft. In onderstaande bepalingen staan Bijzondere- en incidentele extra beloningen vermeld. Als een medewerker kwalificeert voor een van de onderstaande bepalingen of als dat uit het voor hem geldende dienstrooster voortvloeit (Zie ook Bijlage V) ontvangt hij bovenop zijn functiesalaris een toeslag en/of een incidentele extra beloning.

Incidentele afwijkingen en/of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.

#### 2 Toeslag voor het werken in ploegen

a.

Dienstrooster	Maandelijks toeslag van het functiesalaris
Vijfploegendienst	28,5%
Labrooster	15%

- b. Indien een medewerker slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Indien in een maand sprake is van invallen in ploegendienst gedurende meer dan 10 diensten, ontvangen de medewerkers over die maand de volledige beloning ingevolge sub a van dit lid. Indien een dergelijk invallen korter dan een maand duurt en in twee maanden valt, wordt het geacht geheel in de laatste maand te vallen.

#### 3 Afbouwregeling ploegentoeslag

a. De volgende situaties kunnen zich voor doen:

1. De medewerker werkzaam in de vijfploegendienst wordt overgeplaatst naar het labrooster;
2. De medewerker werkzaam in het labrooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst;
3. De medewerker werkzaam in de vijfploegendienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst;

b. Indien bovenstaande situatie zich voordoet ontvangt de medewerker een afbouwtoeslag, indien de medewerker:

- tenminste 3 maanden in de vijfploegendienst of labrooster werkzaam is geweest, en
- anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst in een lager beloond dienstrooster,

c. De afbouwtoeslag:

Duur hoger beloond dienstrooster	Vergoeding <sup>1</sup>	Duur van vergoeding
> 3 tot 6 maanden	100%	Gedurende de lopende maand
> 6 maanden tot 3 jaar	100%	Gedurende de lopende maand en de volgende maand
> 3 jaar tot 5 jaar	100%	Gedurende de lopende en 2 volgende maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	80%	vervolgens 3 maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	60%	vervolgens 3 maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	40%	vervolgens 2 maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	20%	en 2 maanden.
Meer dan 5 jaar	100%	Gedurende de lopende en 2 volgende maanden,
Meer dan 5 jaar	80%	vervolgens 5 maanden,
Meer dan 5 jaar	60%	vervolgens 5 maanden,
Meer dan 5 jaar	40%	vervolgens 4 maanden,
Meer dan 5 jaar	20%	en 4 maanden.

<sup>1</sup> Het percentage van het op een vast geldbedrag gefixeerde (verschil in) ploegentoeslag ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde dienstrooster.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het functiesalaris en stijgt dus niet mee met eventuele verhogingen van de salarisschalen. Bij herplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen anders zou zijn gestegen.

d. Afwijking afbouwtoeslag

De medewerkers van 58 jaar en ouder, en voor medewerkers geboren vóór 1-1-1963 van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen, tewerk worden gesteld in een lager beloond dienstrooster, blijft het laatst betaalde percentage ploegentoeslag als persoonlijke toeslag van kracht, mits:

- zij ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam waren, en
- als het een medische afkeuring betreft, de afkeuring is uitgesproken door een arts van de arbodienst waarbij werkgever is aangesloten (2015: Arbo Unie Europort).

#### 4 Vergoeding voor consignatie en extra oproepen

a. Consignatie

De medewerker die geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het functiesalaris:

Dagen	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,75%
Op zaterdag en op zondag	2,0%
Op feestdagen	3,0%

b. Call-in

Indien een medewerker in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen binnen 24 uur voordat de werkzaamheden dienen aan te vangen, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het functiesalaris, ongeacht of medewerker in deeltijd of in voltijd werkzaamheden verricht:

Dagen	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	1,16%
Op zaterdag	1,74%
Op zon- en feestdagen	2,32%

#### 5 Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster

a. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur zoals die geldt voor een voltijds medewerker volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt met in acht name van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, de volgende regeling:

1. Tijd voor tijdregeling

De hier bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen bij voorkeur zo snel mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd.

De in de maand december gemaakte overwerk-/compensatie-uren, voor zover daardoor het saldo aan compensatie-uren op 31 december meer is dan 24 uur, worden pas uitbetaald indien deze niet voor 1 april in het daaropvolgend jaar in tijd zijn opgenomen. Deze uren worden uitbetaald tegen 0,58% van het functiesalaris per compensatie-uur.

2. De vergoeding voor elk overwerk uur bedraagt de volgende percentages van het functiesalaris:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,87%
Op zaterdag en zondag	1,16%
Op feestdagen	1,74%

3. De vergoeding voor elk overwerk uur op een roostervrije dag voor medewerkers in de vijfploegendienst- en labrooster bedraagt de volgende percentages van het functiesalaris:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	1,16%
Op zaterdag	1,45%
Op zondag	1,74%
Op feestdagen	2,32%

4. Bij het opnemen van compenserende tijd als bedoeld onder 1 wordt op de hiervoor genoemde vergoeding voor overwerk 0.58% voor ieder compensatie- uur in mindering gebracht.



**b. Deeltijdwerkers**

1. Meeruren

De vergoeding voor deeltijd medewerkers die meer uren maken dan hun contract aangeeft maar minder dan 40 uur per week, bedraagt de volgende percentages van het functiesalaris:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,77%
Op zaterdag en zondag	1,35%
Op feestdagen	1,93%

Hiermee wordt het niet opbouwen van vakantiedagen, vakantiegeld, dertiende maand en pensioenrechten over deze uren gecompenseerd.

2. Overwerk

De vergoeding voor deeltijd medewerkers voor elk uur boven de 40 uur per week zijn gelijk aan de vergoedingen zoals opgenomen in artikel 7, lid 4, sub a, onder 2.

**c. Verschoven Uren**

Onder verschoven uren wordt verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt buiten het voor de betreffende medewerker geldende dienstrooster, zonder dat het aantal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden. Voor de eerste tien aaneengesloten diensten in het verschoven dienstrooster maakt de medewerker aanspraak op een toeslag op het functiesalaris.

Deze toeslag over het functiesalaris bedraagt per uur op:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,29%
Op zaterdag en zondag	0,58%
Op feestdagen	1,16%

**d. Sprongtoeslag**

De medewerker in ploegdienst, die anders dan door eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1,16% van het functiesalaris. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de medewerker gedurende een volle reeks van aaneengesloten diensten volgens het geldende rooster in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Indien een medewerker als gevolg van de in dit lid geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

**6 Werkoverdracht**

De medewerker ontvangt ter compensatie voor de tijd die wordt besteed aan het overdragen van werkzaamheden een vergoeding. Deze vergoeding houdt in dat Werkgever de vakbondscontributie van vakbondsleden zal vergoeden (huidige contributie 200 euro netto minus fiscaal voordeel = 140 euro netto)

**7 Verzuimuren (slaapuren)**

Indien een medewerker in dagdienst buiten het dienstrooster na 22.00 uur arbeid heeft verricht, worden ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van de eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal, verzuimuren gegeven. Het aantal verzuimuren is gelijk aan het aantal uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst met een maximum van 8 uur. Geen recht op verzuimuren ontstaat wanneer de arbeid op of na 04.00 uur aanvangt.

**8 Afronden overwerkpercentages**

Per maand worden de, ingevolge de leden 3 en 4 van dit artikel, toegekende percentages getotaliseerd en zo nodig afgerond naar boven op een procent.

**Artikel 8**

**Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen en de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd.
2. Voor alle roosters geldt dat op feestdagen in principe niet wordt gewerkt, tenzij werkgever het noodzakelijk vindt dat er volgens rooster gewerkt moet worden.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen, met inachtneming van het bepaalde in lid 4, doorbetaald.

4. De medewerker in volcontinuïdient die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt, met in acht name van artikel 4 lid 1, sub c, een toeslag van 1,16% van zijn functiesalaris per op die feestdag gewerkt uur.
5. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor een medewerker in volcontinuïdient samenvalt met een roostervrije dag of een snipperdag, ontvangt hij over de maand waarin de feestdag valt een compensatie van 4,64% van zijn functiesalaris.

## Artikel 9

### Bijzonder verlof

#### 1 Partner

Onder het begrip partner wordt zowel de echtgenoot en/of echtgenote, alsmede degene met wie een geregistreerd partnerschap is afgesloten en/of waar de medewerker duurzaam mee samenwoont.

Situatie	Hoeveel (betaalde) vrije dagen?
<b>Geboorte kind</b>	
Partner is aan het bevallen.	Naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste voor de duur van de bevalling.
Partner is bevallen.	Na de bevalling krijgt een fulltime medewerker 5 dagen kraamverlof.
<b>Trouwen, feest en jubileum</b>	
Ondertrouw van de medewerker	1 dag of dienst.
Huwelijk van de medewerker	2 dagen of diensten.
Huwelijksfeest (25-, 40- en 50 jaar) van de medewerker.	1 dag of dienst.
Huwelijksfeest (25-, 40- en 50 jaar) van (schoon)ouders en grootouders.	1 dag of dienst.
Huwelijk van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zijner (pleeg) kinderen</li> <li>- kleinkinderen</li> <li>- (schoon)broers</li> <li>- (schoon)zusters</li> <li>- (schoon)ouders</li> </ul>	1 dag
Dienstjubileum (15-, 25- en 35-jarige) van de medewerker.	1 dag of dienst.
<b>Overlijden en begrafenissen</b>	
- Partner - tot het gezin behorend kind / pleegkind	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen.
- (schoon)ouders De medewerker heeft de volledige zorg voor alle regelingen terzake het overlijden.	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen.
- Ouders van de medewerker	2 dagen of diensten.
- grootouders - grootouders partner - kleinkinderen - (schoon)broers - (schoon)zusters - schoonouder(s) - schoonzoon- of dochter	1 dag of dienst.
<b>Verhuizen</b> Op verzoek van de werkgever	1 dag of dienst.
<b>Bezoek aan huisarts, tandarts, specialist e.d.</b>	<i>voor zover het niet inde vrije tijd van de medewerker kan geschieden en voor zover de medewerker niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden.</i>
Noodzakelijk bezoek huisarts of tandarts	Maximum van 2 uren
Specialist of fysiotherapeut	Maximum 4 uren

#### 2 Bevallings- of ouderschapsverlof

- a. Degene die gebruik maakt van het recht op bevallings- of ouderschapsverlof zal na afloop hiervan in zijn of haar oorspronkelijke functie of gelijkwaardige functie worden herplaatst.
- b. Voor degene die gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof en bijgevolg gedurende die periode minder uren per week werkt dan oorspronkelijk, zal de pensioenopbouw geschieden op basis van het oorspronkelijke aantal uren. De meerkosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

#### 3 Vakverenigingsactiviteiten

- a. Indien een medewerker als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van maandinkomen toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim de 3 dagen of diensten per jaar niet overschrijden.

- b. Als het hoofdbestuur van een van de vakverenigingen de werkgever verzoekt een medewerker in de gelegenheid te stellen een door die vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingscursus bij te wonen, zal de werkgever nagaan of de bedrijfsomstandigheden naar zijn oordeel dit verzuim toelaten. Als regel zal de medewerker niet meer dan 4 dagen of diensten per 2 jaar verzuim met behoud van maandinkomen worden toegekend. Het vorenstaande is niet van toepassing op cursussen en bijeenkomsten die dienen voor opleiding tot vakverenigingsfunctionaris(-sen).

## Artikel 10

### Vakantie

#### 1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

#### 2 Opbouw van vakantierechten

Iedere medewerker met een fulltime dienstverband die een vol jaar in dienst van de werkgever werkzaam is, heeft aanspraak op een vakantie met behoud van maandinkomen van in totaal respectievelijk:

- a. 25 werkdagen of diensten, indien de medewerker nog geen 19 jaar en niet leerplichtig is. Deze 25 vakantiedagen bestaan uit 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen.
- b. De parttime medewerker heeft naar rato recht op vakantiedagen.
- c. De medewerker wiens dienstverband in de loop van het vakantiejaar aanvangt ontvangt in dat jaar een aantal dagen vakantie naar rato van het aantal volle maanden dat hij in dat jaar in dienst van de werkgever is.
- d. Extra vakantiedagen:

Situatie	Extra vakantiedagen met behoud van maandinkomen
De medewerker 40 jaar of ouder is, dan wel 5 ononderbroken dienstjaren heeft.	1 extra vakantiedag.
De medewerker 40 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft, dan wel 45 jaar of ouder is.	2 extra vakantiedagen.
De medewerker 45 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft, dan wel 50 jaar of ouder is.	3 extra vakantiedagen.
De medewerker 50 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft.	4 extra vakantiedagen.

- e. De peildatum voor de leeftijd en voor de dienstjaren als bedoeld hierboven is 1 januari van het lopende vakantiejaar.
- f. Als regel kan door de werkgever 2 van deze extra bovenwettelijke vakantie dagen of diensten met instemming van de ondernemingsraad als verplichte snipperdagen worden aangewezen.

#### 3 Opnemen vakantiedagen

- a. Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode dient uiterlijk 14 dagen van tevoren bij de werkgever te worden ingediend.
- b. De werkgever stelt de tijdstippen van de vakantie vast in overleg met de medewerker. Indien de medewerker geen voorkeur aangeeft, kan de werkgever een periode aanwijzen.

#### 4 Niet opgenomen vakantie

- a. De wettelijke vakantiedagen van de medewerker zijn het tot het daaropvolgende (vakantie)jaar nog 6 maanden geldig. Na deze 6 maanden zullen de dagen komen te vervallen, behalve als de medewerker tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- b. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren na vijf jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd.

#### 5 Samenvallen van vakantiedagen met bijzonder verlof

Dagen waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht wegens bijzonder verlof tellen niet als vakantiedagen.

#### 6 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- a. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat.
- b. Wanneer de vakantie samenvalt met arbeidsongeschiktheid, óók in de situatie dat de medewerker aangepast werk verricht, worden de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen als zodanig gerekend, tenzij de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.

- c. Indien tijdens opgenomen vakantie de medewerker ziek wordt of een ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

## **7 Samenvallen van vakantie met arbeidsongeschiktheid**

Wanneer de vakantie samenvalt met arbeidsongeschiktheid, óók in de situatie dat de medewerker aangepast werk verricht, worden de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen als zodanig gerekend, tenzij de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.

## **8 Einde dienstverband**

- a. De medewerker wiens dienstverband in de loop van het vakantiejaar eindigt ontvangt in dat jaar een aantal dagen vakantie naar rato van het aantal volle maanden dat hij in dat jaar in dienst van de werkgever was.
- b. In afwijking van het vorenstaande ontvangt de medewerker wiens dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, een proportioneel berekende vakantie.
- c. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- d. Indien de medewerker bij het einde van het dienstverband de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een daarmee evenredige vergoeding worden uitbetaald. Teveel opgenomen vakantie zal op overeenkomstige wijze door de werkgever worden verrekend met het door hem nog aan de medewerker verschuldigde.

## **9 Kopen / verkopen van vakantiedagen**

Medewerkers worden zoveel als mogelijk door de werkgever gestimuleerd om hun vakantiedagen en verlofdagen op te nemen. Het kan echter voorkomen dat men in een bepaald jaar onvoldoende verlof heeft of juist niet in de gelegenheid is om meer dan het wettelijke aantal vakantiedagen op te nemen. Daarom hebben medewerkers de mogelijkheid om vakantiedagen te kopen en/of te verkopen.

### **Kopen van extra vakantiedagen**

- a. De medewerker kan per vakantiejaar maximaal 5 extra vakantiedagen kopen, mits hij over het voorafgaande vakantiejaar totaal niet meer dan 10 vakantiedagen tegoed heeft.
- b. De medewerker vraagt de koop van de extra vakantiedagen schriftelijk aan bij de werkgever vóór 1 december van het voorafgaande kalenderjaar.
- c. De gekochte vakantiedagen worden verrekend met de vakantietoeslag in de maand april tegen het dan geldende maandinkomen.
- d. De medewerker die tegen het einde van het jaar alsnog maximaal 5 extra vakantiedagen wil kopen, vraagt dit vóór 1 november schriftelijk aan, de gekochte vakantiedagen worden verrekend met de 13de maand in de maand november tegen het dan geldende maandinkomen.
- e. De gekochte vakantiedagen die aan het einde van het vakantiejaar waarvoor zij zijn gekocht niet zijn opgenomen, vervallen. Gekochte vakantiedagen kunnen niet op een later tijdstip weer worden verkocht. Als de medewerker aantoonbaar dat de gekochte vakantiedagen door onvoorziene omstandigheden niet zijn opgenomen, gaan medewerker en werkgever in gesprek om te kijken of op de eerste twee zinnen van dit artikel een individuele uitzondering wordt gemaakt.

### **Verkopen van verlof**

- a. De medewerker kan te allen tijde verzoeken tot het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen.
- b. De verkochte verlofdagen worden verrekend met de eerstvolgende salarisbetaling tegen het dan geldende maandinkomen.

## **Artikel 11**

### **Vakantietoeslag en dertiende maand**

- 1 De medewerker die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst is van de werkgever ontvangt uiterlijk in de maand april van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen (12 maal het maandinkomen) over de periode januari t/m december van dat jaar, waarbij in december een herberekening plaats vindt. De vakantietoeslag bedraagt op jaarbasis bezien tenminste € 2001,-, indien en voor zover het betreft medewerkers van 22 jaar en ouder. In deze vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- 2 Dertiende maand  
De medewerker die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is van de werkgever, ontvangt bij de salarisbetaling over de maand november een uitkering van 1/12 van het jaarinkomen (12 maal het maandinkomen) over de periode januari t/m december van dat jaar en vindt in december een herberekening plaats.

- 3 De medewerker wiens dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar aanvangt of eindigt, ontvangt een evenredig deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag en de in lid 2 bedoelde uitkering, waarbij voor de vaststelling van het aantal maanden dienstverband het bepaalde in artikel 10, lid 4, sub a van toepassing is.  
Bij beëindiging van het dienstverband wordt de vakantietoeslag respectievelijk de uitkering berekend op basis van het maandinkomen dat voor de medewerker geldt op de laatste dag van de dienstbetrekking.

## Artikel 12

### Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.

#### 1. Loondoorbetaling tijdens de 104 weken van de arbeidsongeschikt.

- a. Aan de medewerker die arbeidsongeschikt is wordt de wettelijke 70% van het laatst genoten maandinkomen betaald.
- b. Indien de medewerker voldoet aan de vereisten uit de Wet Verbetering Poortwachter vindt er een aanvulling van 30% plaats, waardoor de medewerker een loondoorbetaling ontvangt van 100% over het laatst genoten maandinkomen.
- c. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

#### 2. IVA-uitkering

De medewerker van 56 jaar of ouder die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid uit dienst treedt en dientengevolge een volledige IVA-uitkering krijgt, ontvangt tot aan de pensioenleeftijd een bovenwettelijke aanvulling op de IVA-uitkering van 10% van het deel van het jaarsalaris dat niet uitgaat boven de IVA-uitkeringsgrens.

Jaarlijks wordt in de maand april een vakantie-uitkering gedaan ter grootte van 8% van de aanvulling. Het totaal van IVA-uitkering en aanvulling zal daarbij bruto niet meer bedragen dan 90% van het laatstgenoten bruto jaarinkomen.

#### 3. WGA-gedifferentieerde premie:

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruikmaken van zijn recht om 50% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie op het loon van de medewerker in te houden.

## Artikel 13

### Vorming en Scholing (Zie ook Bijlage V)

- 1 Aan de medewerkers zal de mogelijkheid worden geboden zich in of door hun arbeid te ontwikkelen, waarbij scholing een instrument vormt dat in hoge mate bijdraagt aan het realiseren van zowel de individuele kwalificatie-eisen als van de ondernemingsdoelstellingen. Het scholingsbeleid zal daarom samenhangen met het loopbaanbeleid, waardoor medewerkers zich ook op langere termijn kunnen ontplooiën in de organisatie en zal gericht zijn op alle doelgroepen binnen het bedrijf. In het ondernemingsbeleid is permanente bedrijfs- en functiegerichte educatie daarom vanzelfsprekend. Naast de mogelijkheden van promotie, opleiding en waarneming, zal de werkgever door middel van cursussen en opleidingen interne promotie nastreven.
- 2 Ook zal de werkgever zorg dragen voor de eventuele her- en bijscholing. De medewerkers zullen daar positief aan meewerken. Met het oog hierop zullen per medewerker gemiddeld tenminste 3 werkdagen of diensten per jaar worden besteed aan training, scholing of voorlichting.

**Artikel 14****Seniorenregeling****1 100 % senioren dagen**

Per periode van 12 maanden, aanvangende de eerste dag van de maand volgend op die waarin de desbetreffende leeftijd is bereikt, worden extra vrije uren toegekend volgens onderstaand schema. Deze regeling geldt voor medewerkers die in dienst zijn getreden voor 1-1-2016. Medewerkers die na 1 januari 2016 in dienst zijn getreden kunnen in geen geval rechten ontlenen aan de seniorenregeling.

Tot en met 2015			Vanaf 2016		
Leeftijd	Niet zijnde vijf-ploegendienst	Vijfploegendienst	Leeftijd	Niet zijnde vijf-ploegendienst	Vijfploegendienst
55	6,8	6,8	55	0	0
56	21,6	21,6	56	0	0
57	21,6	21,6	57	8	8
58	43,2	43,2	58	16	16
59	64,8	64,8	59	48	48
60	86,4	86,4	60	80	80
61	108	108	61	92	98
62	129,6	129,6	62	120	128
63	219,2	227,2	63	134	136
64	308,8	316,8	64	144	144
			65	168	168
			66	200	200
	1010	1026		1010	1026

**Overgangsregeling voor medewerkers geboren na 1-1-1955**

Medewerkers geboren na 1 januari 1955 en in dienst getreden voor 1 januari 2016 behoudt minimaal dezelfde toekenning van seniorenuren als in het jaar 2015, totdat ze instromen in de nieuwe regeling zoals vermeld in bovenstaande tabel.

De medewerker kan eenmalig op individuele basis bepalen, aan te geven voor datum 1-2-2016 hoe de totale uren verdeeld dienen te worden over de arbeidsjaren tot aan de AOW leeftijd, volgens de volgende spelregels; minimaal aantal uren behorende bij staffel huidige leeftijd op 1-1-2016. Maximaal laatste jaar 200 uur. Maximaal in jaren voor het laatste jaar is het gemiddelde over de totale looptijd plus of min 20%.

**Overgangsregeling voor medewerkers geboren voor 1-1-1955**

De medewerker geboren voor 1 januari 1955 behoudt minimaal dezelfde toekenning van seniorenuren als in het jaar 2015, totdat ze instromen in de nieuwe regeling zoals vermeld in onderstaande tabel. De AOW leeftijd is bepalend voor de datum van verhoging toekenning seniorenuren. De medewerker kan eenmalig op individuele basis, aan te geven voor datum 1-2-2016 bepalen hoe de totale uren verdeeld worden over de jaren tot aan de AOW leeftijd, volgens de volgende spelregels; minimaal aantal uren behorende bij staffel huidige leeftijd op 1-1-2016. Maximaal laatste jaar 308,8 of 316,8 uur. Maximaal in jaren voor het laatste jaar is het gemiddelde over de totale looptijd plus of min 10%.

Tot en met 2015			Vanaf 2016		
Leeftijd	Niet zijnde vijf-ploegendienst	Vijfploegendienst	Leeftijd	Niet zijnde vijf-ploegendienst	Vijfploegendienst
55	6,8	6,8			
56	21,6	21,6			
57	21,6	21,6			
58	43,2	43,2			
59	64,8	64,8			
60	86,4	86,4			
61	108	108			
62	129,6	129,6			
63	219,2	227,2	AOW leeftijd - 4 jr.	108	108
64	308,8	316,8	AOW leeftijd - 3 jr.	129,6	129,6
			AOW leeftijd - 2 jr.	219,2	227,2
			AOW leeftijd - 1 jr.	308,8	316,8
	1010	1026		765,6	781,6

- a. Extra vrije dagen/ diensten die aan het einde van de desbetreffende periode van 12 maanden niet zijn opgenomen, vervallen.
- b. Extra vrije dagen/ diensten kunnen niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

**2 63 jaar en ouder**

Medewerkers van de volcontinuidienst van 63 jaar en ouder, die tenminste van tevoren schriftelijk de wens daartoe hebben kenbaar gemaakt, zullen worden tewerkgesteld in de dagdienst mits er een vacature is en de medewerker hiervoor geschikt wordt geacht. Bij onenigheid over de geschiktheid zal de Ondernemingsraad het besluit toetsen, waarna het management de beslissing neemt. Alsdan zal op hen van toepassing zijn het gestelde in artikel 7, lid 2, sub d. De pensioenaanspraken zullen daarmee onverlet blijven.

**3 Pensioencursus**

Aan de medewerker zal binnen de periode van 3 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum de mogelijkheid worden geboden om een volledige scan van zijn of haar financiële situatie te laten maken. Deze scan zal door een onafhankelijke partij worden uitgevoerd en De werkgever neemt deze kosten voor zijn rekening.

**Artikel 15****Milieu, veiligheid en bescherming van medewerkers****1 Veilige en gezonde arbeidsplaats**

De medewerker heeft recht op een veilige en gezonde arbeidsplaats en zal ten volle medewerking verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige en gezonde werksituatie in het bedrijf te brengen en te handhaven.

**2 Maatregelen**

De werkgever erkent dit recht en treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige en gezonde arbeidsplaats te verwezenlijken, waarbij eventuele risico's zoveel mogelijk aan de bron worden opgelost. Hij kan echter niet volledig garant zijn dat de medewerker geen schade aan persoon of goed zal lijden.

**3 Informatie en training**

De werkgever is gehouden de medewerker in een vroegtijdig stadium alle inlichtingen te verschaffen over de gevaren welke in diens arbeidssituatie kunnen optreden, alsmede over alle veiligheidsmaatregelen die met het oog daarop zijn en worden getroffen. De werkgever ziet toe op de toepassing en naleving daarvan, onder andere door gerichte training.

#### **4 Wetgeving**

De werkgever is gehouden tenminste te voldoen aan alle wetten en voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Daarnaast zullen de producten, processen en controlefaciliteiten regelmatig worden bezien, teneinde die verbeteringen aan te brengen die in redelijkheid kunnen worden verlangd om tot resultaten te komen die verder gaan dan voornoemde wettelijke normen.

#### **5 Milieu**

De werkgever en de medewerkers streven er naar dat bij de uitvoering van de activiteiten zo min mogelijk voor het milieu schadelijke emissies, lozingen en verwijderingen van afvalstoffen plaatsvinden.

#### **6 Blootstelling gevaarlijke stoffen**

De werkgever streeft er naar de arbeid zo in te richten, dat blootstelling aan stoffen, al dan niet met persoonlijke beschermingsmiddelen, die redelijkerwijs een mogelijk gevaar voor de gezondheid van de medewerker zouden kunnen opleveren, van een zo kort mogelijke duur zal zijn.

De werkgever zal ten eerste bevorderen dat onderzoek wordt verricht naar de toxische eigenschappen van stoffen die in de productieprocessen van de onderneming worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de medewerker zouden kunnen opleveren. De medewerker wordt volledig ingelicht over de resultaten daarvan.

#### **7 Medische keuringen**

De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de medewerkers, aangevuld met gerichte periodieke keuringen van de medewerkers die in situaties werken welke mogelijk gevaren voor de gezondheid kunnen opleveren.

#### **8 Weigering opdracht**

De medewerker heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de veiligheidsvoorschriften is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig en onmiddellijk gevaar voor het leven of de gezondheid oplevert, dat in redelijkheid niet kan worden geëist, dat betrokkene die opdracht uitvoert. De medewerker dient hiervan onmiddellijk de leidinggevende in kennis te stellen.

#### **9 Veiligheid, een uitzonderlijk belang**

Daar de behartiging van de bedrijfsveiligheid voor de werkgever een punt van centraal en uitzonderlijk belang is, zal de vakvereniging al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn poging de medewerker gedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen.

#### **10 Recht op bespreking**

De medewerkers kunnen ten alle tijde aangelegenheden betreffende de veiligheid, gezondheid en het milieu bespreken met hun leidinggevende en vervolgens, indien nodig, met de gespecialiseerde deskundige diensten van de onderneming, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het werkoverleg of het overleg met de ondernemingsraad. Dit laat onverlet het recht van de medewerker zich terzake te laten bijstaan door een bestuurslid van de bedrijfsafdeling van zijn vakvereniging.

#### **11 Jaarplan**

De werkgever zal het beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu vastleggen in een jaarplan dat hij met de ondernemingsraad bespreekt en voorlegt aan de vakverenigingen. Dit jaarplan zal mede gebaseerd zijn op inventarisatie van de veiligheids-, de gezondheids- en de milieurisico's.

### **Artikel 16**

#### **Pensioenregeling**

##### **1 Deelneming**

In het bedrijf van de werkgever is een pensioenregeling van kracht, waaraan de deelneming door de medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de werkgever, verplicht is volgens de desbetreffende toetredingsbepalingen.

##### **2 Medewerkersbijdrage**

Wijzigingen in de pensioenregeling betrekking hebbende op de medewerkersbijdrage in de premie of hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas worden goedgekeurd nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

##### **3 Pensioenreglement**

Met ingang van 1 januari 2006 geldt binnen het bedrijf van werkgever een gewijzigde pensioenregeling. Deze pensioenregeling en de overgangsbepalingen zijn vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.



#### 4 Werkgeversbijdrage

- a. De werkgever stelt een vaste bijdrage betaalbaar bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende kalenderjaar (ingaaude per kalenderjaar 2007) ter grootte van € 150,00 bruto. Indien een medewerker op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een lagere arbeidsduur heeft bedongen dan een fulltime dienstverband dan wel indien de medewerker geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is, zal de uitkering pro rata betaalbaar worden gesteld.
- b. De in sub a bedoelde bijdrage zal geheel of gedeeltelijk als brutoloon aan de medewerker worden uitgekeerd. Deze uitkering maakt geen deel uit van de pensioengrondslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

### Artikel 17

#### Werkgelegenheidsbeleid

##### 1 Werkgelegenheid

- a. De werkgever onderkent dat behoud en waar mogelijk uitbreiding van de werkgelegenheid, alsmede verbetering van de kwaliteit van belang is voor de medewerkers en voor de gemeenschap. Het beleid van de werkgever is er op gericht de medewerker zoveel als redelijkerwijze in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden. De werkgever streeft ernaar dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen collectief ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen.
- b. Indien de orderpositie ernstig wordt aangetast of zich bij de aanvang van het contract niet voorziene externe factoren voordoen waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij overleg met de vakvereniging openen teneinde de daaruit voor de betreffende medewerkers resulterende gevolgen te regelen.
- c. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal medewerkers te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de inkomenspositie en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde medewerkers in gevaar komen, overleg met de vakvereniging openen teneinde de daaruit voor de medewerkers resulterende gevolgen te regelen.
- d.
  1. Indien de werkgever overweegt:
    - een fusie aan te gaan,
    - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten,
    - de bezetting van de medewerkers ingrijpend te herzien, en/ of
    - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de medewerkers, zal hij de vakvereniging zo spoedig mogelijk inlichten en, indien er gevolgen voor de medewerkers zijn te verwachten, met de vakvereniging overleg plegen hoe die gevolgen zullen worden opgevangen. In het kader van dit overleg zal zo nodig een sociaal plan worden opgesteld, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.
  2. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER fusiegedragsregels 2015, voorzover van toepassing, respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten omtrent de overwogen maatregel.
  3. De werkgever zal de maatregelen waartoe is besloten en de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen met de vakvereniging en de ondernemingsraad bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan worden opgesteld waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen dienen te worden getroffen.

##### 2 Bespreking werkgelegenheidsaspecten

- a. Eenmaal per jaar, buiten de cao-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakvereniging worden besproken.
- b. De werkgever zal voor de investeringen waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, voor hij aan de desbetreffende instanties de voor die vergunning vereiste gegevens toezendt, daarvan een afschrift zenden aan de vakvereniging. Op een desbetreffend verzoek van de vakvereniging zal de werkgever deze gegevens met hen bespreken.
- c. Bij nieuwe en herinvesteringen zal aan de vakvereniging worden meegedeeld wat de omvang zal zijn van het aantal arbeidsplaatsen.
- d. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken medewerkers sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakvereniging. Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken medewerkers daarover, zal de werkgever overleg voeren met de vakvereniging.

### 3 Bezetting van de arbeidsplaatsen

#### a. Ingeleende arbeidskrachten

De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bonafide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd. Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw,
- shutdown,
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden,
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is,
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen medewerkers te krijgen zijn,
- overbrugging van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben aangegaan.

#### b. Vacatures

- 1 Bij het ontstaan van vacatures worden de medewerkers die reeds in dienst zijn van de onderneming in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren. Interne danwel externe werving kan achtereenvolgens danwel gelijktijdig verlopen.

### 4 Overwerk

Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

### 5 Kwetsbare groepen

- a. Een medewerker die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen zal, zo nodig met behulp van scholing, indien mogelijk in een gelijkwaardige en volwaardige functie binnen de onderneming worden herplaatst.
- b. Het plaatsingsbeleid van de werkgever zal erop zijn gericht dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WAO / WGA-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.

## Artikel 18

### Tussentijdse herziening van deze cao

- 1 Indien ingeval van bijzondere, onvoorziene omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen wil aanbrengen in de salarispalingen, zullen partijen daarover met elkaar in overleg treden.
- 2 Indien dit overleg niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze overeenkomst met een opzegtermijn van twee maanden op te zeggen.

## Artikel 19

### Reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar

Werkgever is, onder voorwaarde zich niet op voorhand te verbinden aan een resultaat, bereid met vakbond te overleggen over het advies van de STAR inzake reparatie 3<sup>e</sup> ww jaar. Indien dit binnen de looptijd van de cao plaatsvindt en hierover tussen partijen overeenstemming bestaat, dan zal voor zover noodzakelijk de cao worden opgebroken en op dit punt worden aangepast. Werkgever en vakbond hebben het 3<sup>e</sup> ww jaar in het periodiek overleg besproken. De bespreking zal in de volgende periodiek overleg worden voortgezet.

## Artikel 20

### Vakbondscontributie

Werkgever vergoedt de vakbondscontributie netto, voor zover passend in de WKR en voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

De werknemer die het hiervoor bedoelde fiscale voordeel aanvraagt, ontvangt een vast bedrag van € 140,00 netto op declaratiebasis. Uitbetaling van dit bedrag geschiedt in de maand december. Ter nadere uitwerking van deze regeling is het reglement in bijlage III-B van kracht.

**Artikel 21**

**Inwerkingtreding en duur van deze cao**

Deze cao treedt in werking op 1 oktober 2021 en eindigt zonder dat opzegging is vereist op 30 september 2023.

Aldus overeengekomen en getekend

INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.

FNV

Martin de Graaf  
Plant Manager

Inan Bozkir  
Bestuurder

## Bijlage I

### Funcatiegroepen

Onder deze cao vallen alle functies die een waardering hebben tot 160 ORBA punten. Onderstaande lijst is geen limitatieve opsomming van de functies die vallen onder deze cao.

#### **Groep 1 (0 tot 20 punten)**

Leerling Operator

#### **Groep 2 (20 tot 40 punten)**

Shift Operator 1 (casting operator)

#### **Groep 3 (40 tot 60 punten)**

Onbezet

#### **Groep 4 (60 tot 80 punten)**

Shift Operator 1

#### **Groep 5 (80 tot 100 punten)**

Laboratory Technician I  
Storekeeper  
Administrative Assistant  
Dagdienst Operator 2  
Shift Operator 2

#### **Groep 6 (100 tot 120 punten)**

Laboratory Technician II  
Dagdienst Operator 3  
Shift Operator 3

#### **Groep 7 (120 tot 140 punten)**

Secretary  
Laboratory Technician III  
Dagdienst Operator 4  
Shift Operator 4  
Customer Service Representative

#### **Groep 8 (140 tot 160 punten)**

Laboratory Technician IV  
Administrative Assistant  
Management Assistente  
Sr.Allround Mechanic  
Shift Operator 5  
Allround E&I Technician

## Bijlage II

### Functiesalarissen

Op 1 oktober 2021 wordt het basissalaris verhoogd met 3,75%.

Met het salaris van de maand september 2022 ontvangen medewerkers een éénmalige uitkering van € 500,00 bruto.

Op 1 oktober 2022 wordt het basissalaris verhoogd met 3,75%

Functiesalarissen vanaf 1 oktober 2021																
Reden aanpassing: CAO verhoging 3,75% per 1 oktober 2021																
Leeftijd	A1		A2		A3		A4		A5		A6		A7		A8	
	Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede	
18	A03	1669,56	B03	1697,42	C03	1743,41	D03	1778,83	E03	1848,19						
19	A04	1870,78	B04	1900,96	C04	1949,95	D04	1992,13	E04	2069,04	F03	2152,69	G03	2273,28	H03	2429,32
20	A05	2136,88	B05	2170,80	C05	2231,06	D05	2277,05	E05	2364,49	F04	2457,97	G04	2597,31	H04	2776,82
21	A06	2403,72	B06	2441,35	C06	2507,72	D06	2558,94	E06	2660,74	F05	2763,23	G05	2921,51	H05	3122,76
22											F06	2995,38	G06	3132,54	H06	3294,63

  

Dienstjaren	CAO-01		CAO-02		CAO-03		CAO-04		CAO-05		CAO-06		CAO-07		CAO-08	
	Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede	
0	A07	2305,58	B7	2460,53	C7	2785,83	D7	2845,37	E7	2955,44	F7	3071,51	G7	3245,61	H7	3469,47
1	A08	2397,55	B8	2532,98	C8	2827,32	D8	2889,10	E8	3005,92	F8	3130,31	G8	3304,43	H8	3533,56
2	A09	2493,19	B9	2607,58	C9	2872,52	D9	2935,06	E9	3057,19	F9	3186,81	G9	3362,42	H9	3599,14
3	A10	2592,68	B10	2684,40	C10	2916,98	D10	2987,83	E10	3112,20	F10	3251,65	G10	3427,28	H10	3667,68
4	A11	2696,08	B11	2763,48	C11	2963,71	D11	3037,60	E11	3172,52	F11	3308,18	G11	3492,07	H11	3739,32
5	A12	2803,64	B12	2844,89	C12	3014,94	D12	3089,60	E12	3234,31	F12	3374,52	G12	3556,18	H12	3809,46
6	A13	2915,48	B13	2928,69	C13	3060,23	D13	3144,81	E13	3296,11	F13	3435,53	G13	3620,98	H13	3874,99
7	A14	2915,48	B14	3014,92	C14	3112,20	D14	3208,67	E14	3358,66	F14	3504,13	G14	3688,84	H14	3954,89
8	A15	2915,48	B15	3014,92	C15	3112,20	D15	3208,67	E15	3358,66	F15	3570,47	G15	3760,44	H15	4026,49
9			B16	3014,92	C16	3112,20	D16	3208,67	E16	3358,66	F16	3570,47	G16	3833,54	H16	4099,64
10										F17	3570,47	G17	3833,54	H17	4099,64	
11												G18	3833,54	H18	4099,64	

  

Dienstjaren	CAO-01		CAO-02		CAO-03		CAO-04		CAO-05		CAO-06		CAO-07		CAO-08	
	Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede	
Na 3 jr max*	A16	2944,65	B17	3045,09	C17	3143,32	D17	3240,76	E17	3392,24	F18	3606,21	G19	3871,87	H19	4140,63
	A17	2944,65	B18	3045,09	C18	3143,32	D18	3240,76	E18	3392,24	F19	3606,21	G20	3871,87	H20	4140,63
	A18	2944,65	B19	3045,09	C19	3143,32	D19	3240,76	E19	3392,24	F20	3606,21	G21	3871,87	H21	4140,63
Na 6 jr max*	A19	2974,13	B20	3075,52	C20	3174,75	D20	3273,18	E20	3426,20	F21	3642,25	G22	3910,63	H22	4182,02
	A20	2974,13	B21	3075,52	C21	3174,75	D21	3273,18	E21	3426,20	F22	3642,25	G23	3910,63	H23	4182,02
	A21	2974,13	B22	3075,52	C22	3174,75	D22	3273,18	E22	3426,20	F23	3642,25	G24	3910,63	H24	4182,02
Na 9 jr max*	A22	3003,83	B23	3106,28	C23	3206,50	D23	3305,90	E23	3460,47	F24	3678,69	G25	3949,71	H25	4223,84
	A23	3003,83	B24	3106,28	C24	3206,50	D24	3305,90	E24	3460,47	F25	3678,69	G26	3949,71	H26	4223,84
	A24	3003,83	B25	3106,28	C25	3206,50	D25	3305,90	E25	3460,47	F26	3678,69	G27	3949,71	H27	4223,84
Na 12 jr	A25	3033,88	B26	3137,37	C26	3238,59	D26	3338,96	E26	3495,04	F27	3715,46	G28	3989,20	H28	4266,11

\* NA 3 JAAR OP HET MAXIMUM AANTAL FUNCTIEJAREN IN DEZELFDE SCHAAL

# Cao INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.

## Functioniesalarissen vanaf 1 oktober 2022

Reden aanpassing: CAO verhoging 3,75% per 1 oktober 2022

Leeftijd	A1		A2		A3		A4		A5		A6		A7		A8	
	Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede	
18	A03	1732,17	B03	1761,08	C03	1808,79	D03	1845,54	E03	1917,50						
19	A04	1940,94	B04	1972,24	C04	2023,08	D04	2066,84	E04	2146,63	F03	2233,42	G03	2358,53	H03	2520,42
20	A05	2217,01	B05	2252,20	C05	2314,72	D05	2362,44	E05	2453,16	F04	2550,14	G04	2694,70	H04	2880,95
21	A06	2493,86	B06	2532,90	C06	2601,76	D06	2654,90	E06	2760,51	F05	2866,85	G05	3031,07	H05	3239,86
22										F06	3107,70	G06	3250,01	H06	3418,18	

Dienstjaren	CAO-01		CAO-02		CAO-03		CAO-04		CAO-05		CAO-06		CAO-07		CAO-08	
	Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede	
0	A07	2392,04	B7	2552,80	C7	2890,30	D7	2952,07	E7	3066,27	F7	3186,69	G7	3367,32	H7	3599,58
1	A08	2487,46	B8	2627,97	C8	2933,34	D8	2997,44	E8	3118,64	F8	3247,70	G8	3428,34	H8	3666,07
2	A09	2586,69	B9	2705,37	C9	2980,24	D9	3045,12	E9	3171,83	F9	3306,32	G9	3488,51	H9	3734,11
3	A10	2689,91	B10	2785,06	C10	3026,37	D10	3099,87	E10	3228,90	F10	3373,59	G10	3555,80	H10	3805,22
4	A11	2797,19	B11	2867,11	C11	3074,85	D11	3151,51	E11	3291,49	F11	3432,24	G11	3623,02	H11	3879,54
5	A12	2908,78	B12	2951,58	C12	3128,00	D12	3205,46	E12	3355,59	F12	3501,06	G12	3689,53	H12	3952,31
6	A13	3024,81	B13	3038,51	C13	3174,98	D13	3262,53	E13	3419,71	F13	3564,37	G13	3756,77	H13	4020,31
7	A14	3024,81	B14	3127,98	C14	3228,90	D14	3328,99	E14	3484,61	F14	3635,54	G14	3827,17	H14	4103,20
8	A15	3024,81	B15	3127,98	C15	3228,90	D15	3328,99	E15	3484,61	F15	3704,36	G15	3901,45	H15	4177,49
9			B16	3127,98	C16	3228,90	D16	3328,99	E16	3484,61	F16	3704,36	G16	3977,30	H16	4253,38
10										F17	3704,36	G17	3977,30	H17	4253,38	
11												G18	3977,30	H18	4253,38	

Dienstjaren	CAO-01		CAO-02		CAO-03		CAO-04		CAO-05		CAO-06		CAO-07		CAO-08	
	Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede		Trede	
Na 3 jr max*	A16	3055,08	B17	3159,28	C17	3261,19	D17	3362,29	E17	3519,45	F18	3741,44	G19	4017,07	H19	4295,90
	A17	3055,08	B18	3159,28	C18	3261,19	D18	3362,29	E18	3519,45	F19	3741,44	G20	4017,07	H20	4295,90
	A18	3055,08	B19	3159,28	C19	3261,19	D19	3362,29	E19	3519,45	F20	3741,44	G21	4017,07	H21	4295,90
Na 6 jr max*	A19	3085,66	B20	3190,85	C20	3293,80	D20	3395,92	E20	3554,68	F21	3778,84	G22	4057,27	H22	4338,85
	A20	3085,66	B21	3190,85	C21	3293,80	D21	3395,92	E21	3554,68	F22	3778,84	G23	4057,27	H23	4338,85
	A21	3085,66	B22	3190,85	C22	3293,80	D22	3395,92	E22	3554,68	F23	3778,84	G24	4057,27	H24	4338,85
Na 9 jr max*	A22	3116,48	B23	3222,77	C23	3326,74	D23	3429,87	E23	3590,23	F24	3816,64	G25	4097,82	H25	4382,23
	A23	3116,48	B24	3222,77	C24	3326,74	D24	3429,87	E24	3590,23	F25	3816,64	G26	4097,82	H26	4382,23
	A24	3116,48	B25	3222,77	C25	3326,74	D25	3429,87	E25	3590,23	F26	3816,64	G27	4097,82	H27	4382,23
Na 12 jr	A25	3147,65	B26	3255,02	C26	3360,03	D26	3464,17	E26	3626,10	F27	3854,79	G28	4138,80	H28	4426,09

\* NA 3 JAAR OP HET MAXIMUM AANTAL FUNCTIEJAREN IN DEZELFDE SCHAAL

## **Bijlage III-A**

### **Werkgeversbijdrage**

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Partijen komen overeen dat de bijdrage per kalenderjaar zal worden berekend, en wel naar het aantal medewerkers dat op 1 mei in dienst van de werkgever is. De bijdrage zal door de partij ter ene zijde voor 1 november worden overgemaakt aan de Stichting Fonds Industriële Bonden.

## Bijlage III-B

### Vakbondscontributie

#### Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakvereniging partij bij deze cao

##### **Artikel 1**

De medewerker kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een vakvereniging partij bij deze cao. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent \* ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

\*) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)

##### **Artikel 2**

1. De medewerker dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een "vakvereniging" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging, dient de medewerker uiterlijk 1 december van het lopende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de medewerker op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de medewerker is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de medewerker betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december.

##### **Artikel 3**

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

##### **Artikel 4**

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut medewerkersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de medewerker. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.



**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN VAKVERENIGING \*)**

Door de medewerker uiterlijk 1 december van het lopende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, ..... (naam medewerker)

Medewerkernummer: .....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. (Nederland) BV vestiging Rozenburg lid van  
..... (naam vakvereniging) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakvereniging voor medewerkers werkzaam bij INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. (Nederland) BV vestiging Rozenburg;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:  
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde vakvereniging in betreffende kalenderjaar:  
..... euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in de maand december van het lopende kalenderjaar waarin de contributie is betaald met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het lopende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut medewerkersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

\*) waar in dit declaratieformulier over hij wordt gesproken wordt ook zij bedoeld

Datum: .....

Handtekening: .....

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAKBONDSCONTRIBUTIE VERGOEDING WERKKOSTENREGELING**

Door de medewerker uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, ..... (naam medewerker)

BSN-nummer: .....

- a. is (ter zake van zijn arbeidsovereenkomst) lid van  
..... (naam medewerkersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. de werkgever is bereid om een vergoeding te betalen van het voordeel dat de medewerker vóór inwerkingtreding van de werkkostenregeling had van de uitruil van het loon voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar.... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

het marginale belastingtarief van de medewerker op grond van het voor hem geldende tarief uit de tabel bijzondere beloningen vermenigvuldigd met de kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde medewerkersorganisatie in ..... (jaartal) euro ;

- d. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar);
- e. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt van de kosten van het lidmaatschap van de medewerkersorganisatie.

Datum: .....

Handtekening: .....

## **Bijlage IV**

### **ATV-, OTO- en Flex-dagen voor medewerkers in dagdienst**

Ter uitvoering van de bepalingen in artikel 4, lid 1, sub a geldt het volgende:

De werknemer in dagdienst heeft met ingang van 1 januari 2009 recht op 18 atv-dagen.

Vijf van de 18 atv-dagen worden omgezet in flexibiliseringsdagen. Deze flex-dagen kunnen naar behoefte van de werknemer opgenomen, dan wel gewerkt ( en dus uitbetaald tegen 4,64% van het functiesalaris per dag) worden.

## **Bijlage V**

### **Overleg Training en Ontwikkeling (OTO) – dagen Voor medewerkers in vijf en drie ploegendienst**

Voor de vijfploegendienst medewerkers worden per jaar buiten het ploegenrooster 4 verplichte OTO-dagen ( Overleg, Training, Ontwikkeling) ingeroosterd. Deze arbeidstijd maakt met ingang van 1 januari 2009 onderdeel uit van de structurele arbeidsduur. Het streven is om 2/3 de deel van de OTO-dagen in te vullen als trainingsdagen en 1/3 deel als overlegdagen. De overlegdagen kunnen eventueel opgesplitst worden in blokken van twee uur aansluitend aan een normale dienst.

Alle extra OTO-uren boven de verplichte 4 OTO-dagen zullen worden uitgekeerd tegen het overwerktaarif.

## Bijlage VI

### ORBA Beroepsprocedure

#### 1 Beroepsgronden

De medewerker kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

- de voor zijn functie geldende functie- omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van die functie;
- de waardering resp. de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met het uitgebrachte functiewaarderingsresultaat.

Het beroep wordt schriftelijk en met redenen omkleed aangetekend.

#### 2 Beroepstermijn

- a. Beroep kan te allen tijde worden aangetekend indien naar de mening van de medewerker de feitelijke inhoud van de functie een duidelijke afwijking van de functie- omschrijving heeft ondergaan.
- b. Beroep tegen de indeling van de functie dient te worden ingesteld binnen drie maanden nadat de medewerker over de indeling van zijn functie is geïnformeerd.

#### 3 Beroepsprocedure

- a. via de leidinggevende

- 1 Beroep dient bij de leidinggevende te worden aangetekend. Deze vermeldt op de brief de datum van ontvangst.
- 2 De medewerker dient de zaak eerst te bespreken met zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling van mening zijn dat de bezwaren van de medewerker gegrond zijn, legt de leidinggevende de zaak voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever. De klacht doorloopt vervolgens de geldende procedure die bij de ORBA- methode van functiewaardering wordt gevolgd. In het geval van gewijzigde functie-inhoud kan daaruit een herwaardering en evt. ook een herindeling van de functie resulteren.

Als de leidinggevende de bezwaren van de medewerker afwijst, kan de medewerker met medeweten van de leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling zich per brief zelfstandig tot de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever wenden.

Deze onderzoekt de kwestie volgens de normale procedure van de ORBA- methode. De medewerker, diens leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling worden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld. De werkgever streeft ernaar, voor zover de oorzaak van een eventuele vertraging niet aan de zijde van de medewerker zelf is gelegen, de procedures genoemd onder A en B binnen drie maanden af te ronden. Bij overschrijding van die termijn wordt de medewerker daaromtrent geïnformeerd.

- b. Commissie van deskundigen

- 1 Indien het onder A resp. B gestelde niet leidt tot een voor de medewerker bevredigende oplossing, kan deze zijn klacht in laatste instantie voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. De klacht wordt dan behandeld door een ad hoc commissie, bestaande uit één of meer te zake deskundigen van die vakvereniging en van het Organisatiebureau van de Algemene Werkgevers Vereniging (AWV). De commissie hoort partijen, stelt, zo nodig ter plaatse, een onderzoek in en doet een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend. Indien de commissie niet tot een gemeenschappelijke uitspraak komt, geeft zij de werkgever voor de verdere af handeling advies.
- 2 Is de medewerker niet bij een vakvereniging aangesloten, dan kan hij zijn klacht via de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever voorleggen aan het Organisatiebureau van de AWV. Het bureau hoort partijen, stelt, zo nodig ter plaatse, een onderzoek in en brengt advies aan de werkgever uit.

#### 4 Ingangsdatum bij gegrond verklaring van het beroep

Indien het beroep gegrond wordt verklaard, gaat de herwaardering resp. de herindeling van de functie in op de eerste dag van de maand volgend op de datum, waarop de onder 3, sub a, onder 1 vermelde brief van de medewerker werd ontvangen.

## Bijlage VII

### Protocolafspraken

Gemaakt op 29 oktober 2019

#### 1. Onderzoek duurzame inzetbaarheid

In vervolg op de kleinschalige bedrijfsscan duurzame inzetbaarheid in 2018, zal INVISTA (Polyester) BV, in overleg met de ondernemingsraad, tijdens de looptijd van de cao de knelpunten en behoeftes van de werknemers met betrekking tot dit onderwerp verder onderzoeken, waarbij in ieder geval aandacht zal worden gegeven aan de onderwerpen werkdruk/overwerk en (flexibel) roosteren. Binnen 6 maanden zullen de uitkomsten van dit onderzoek met FNV worden gedeeld. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek zullen (verbeter)voorstellen worden gedaan, die -voor zover het cao-onderwerpen betreft- tijdens de onderhandelingen voor een volgende cao zullen worden besproken.

Vooruitlopend op de uitkomsten van dit nadere onderzoek, geldt voor 2019 dat de in de maand december gemaakte overwerk-/compensatie-uren, voor zover daardoor het saldo aan compensatie-uren op 31 december meer is dan 24 uur, pas worden uitbetaald indien deze niet voor 1 april 2020 in tijd zijn opgenomen.

#### 2. Ziektekosten

INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. zal aan de werknemer het verplichte eigen risico zorgverzekering (maximaal 385 euro) vergoeden, indien en voor zover door de werknemer in enig jaar gemaakte ziektekosten aantoonbaar bedrijfsongeval-gerelateerd zijn en mits de werknemer kan aantonen dat het eigen risico in enig jaar niet al (deels) is aangesproken.

#### 3. OTO

Alle extra OTO-uren boven de verplichte 4 OTO-dagen zullen worden uitgekeerd tegen het overwerktaarif.

#### 4. WGA gedifferentieerde premie

Voor de duur van de cao zal INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

#### 5. Vakbondscontributie

INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. zal gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie netto vergoeden, voor zover passend in de WKR en voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

De werknemer die het hiervoor bedoelde fiscale voordeel aanvraagt, ontvangt een vast bedrag van € 140,00 netto op declaratiebasis. Uitbetaling van dit bedrag geschiedt in de maand december.

#### 6. Werkgeversbijdrageregeling

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.

#### 7. Financiële scan

Ter vervanging van de pensioencursus, zullen partijen een derde, onafhankelijke partij inschakelen, bij wie de werknemer binnen de periode van 3 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum een volledige scan van zijn of haar financiële situatie kan laten maken.

#### 8. Juridische en tekstuele check CAO tekst

Vanuit enerzijds – namens FNV – zal Knipping Advocaten en anderzijds – namens INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.– zal AWWN in onderling overleg voorstellen doen voor een geactualiseerde tekst van de cao, zodanig dat deze leesbaar/begrijpelijk en juridisch kloppend is. Partijen zullen in gezamenlijkheid bepalen welke van deze voorstellen overgenomen worden en welke niet.

## Bijlage VIII Protocolafspraken cao 2020-2021 INV Nylon Chemicals Netherlands BV

Na meerdere onderhandelingen stuurt INV Nylon Chemicals hierbij het eindbod aan FNV voor een verlenging van de cao die per 1 oktober 2020 was verlopen. Het eindbod bestaat uit de volgende onderdelen.

1. Looptijd De looptijd is voor een periode van 1 jaar (12 maanden) van 1 oktober 2020 tot en met 30 september 2021.
2. Inkomen Het basissalarissen wordt met terugwerkende kracht verhoogd: - 2,0% per 1 oktober 2020.
3. RVU regeling: Dit is een tijdelijke, generieke, fiscale regeling met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024. Gedurende deze periode kunnen werknemers geboren tussen 1 september 1954 tot en met 30 september 1961 aanspraak maken op deze regeling, maximaal 36 maanden voorafgaand aan hun pensionering. De contouren voor deze regeling staan in bijlage IX van deze cao.

Protocolaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Nieuwe salarismethodiek: Gedurende de looptijd van deze cao zal zo spoedig mogelijk een projectteam worden samengesteld om aan de gang te gaan met het project nieuwe salaris methodiek binnen INV Nylon Chemicals Netherlands BV. De uitkomst van het projectteam is een advies aan cao partijen die tijdens de volgende onderhandelingen weer terugkomt.

Scope van dit project is als volgt:

- o Doel: Het Project team heeft tot doel om de huidige salaris methodiek te heroverwegen met de intentie deze beter te laten aansluiten op de INV Nylon Chemicals Netherlands BV beloningsfilosofie. Deze beloningsfilosofie is gericht om individuen te belonen op een manier die hen motiveert om hun bijdrage aan het succes van het bedrijf op lange termijn te maximaliseren. Dit geheel in overeenstemming met onze leidende principes en MBM™ bedrijfsfilosofie.
  - o Experts: Ondersteuning van een Fuwa of beloningsexpert van FNV en AWWN (kosten INV Nylon Chemicals Netherlands BV).
  - o Timing: Na het afsluiten van de nieuwe cao zal er in september 2021 de werkgroep worden samengesteld en zo spoedig mogelijk van start gaan.
  - o Team: kaderlid/ geselecteerde cao medewerkers (vrijwillig) maximaal 2/ HR/ Operations Manager.
4. WGA gedifferentieerde premie Voor de duur van de cao zal INV Nylon Chemicals Netherlands BV geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.
  5. Werkgeversbijdrageregeling Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.
  6. Vakbondscontributie INV Nylon Chemicals Netherlands BV zal gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie netto vergoeden, voor zover passend in de WKR en voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

5 augustus 2021

INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.

Martin de Graaf

**Bijlage IX Contouren van de RVU-regeling**

Looptijd	Looptijd van de regeling is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling.
Doelgroep	Doelgroep Alle cao medewerkers die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk in december 2024 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO. INVISTA behoudt het recht om voor kritische functies de aanvraag tot deelname aan deze regeling af te wijzen.
Dienstjaren	Een medewerker kan meedoen aan deze regeling als hij/zij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij INVISTA Rozenburg en geboren zijn van 1 september 1954 tot en met 30 september 1961.
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.
Aanmelden	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 31 december 2024 kan een werknemer zich niet meer aanmelden.
Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
Vaststellingsovereenkomst (VSO)	De deelname wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2022 is € 1.874,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd.
Uitbetaling	De deelnemer ontvangt een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname. De systemen van INVISTA kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken.
Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Overlijden	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering.
Uitdiensttreding	De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.

## Bijlage X

### Protocolafspraken cao 2021-2023

#### Implementatie nieuw loongebouw (Pay for Performance)

De systematiek van de automatische verhoging komt in het kalenderjaar 2023 te vervallen zodra het beoordelings- en opvolgingsproces door de nieuwe werkgroep is afgerond, waarbij het streven 1 januari 2023 is.

Uitwerking contouren nieuw loongebouw:

- Gekozen benchmark voor het nieuwe loongebouw is Q3 Chemie Botlek-Maasvlakte;
- Huidige schalen A1 en A2 vervallen, huidige schalen A3 tot en met A8 worden qua maximum aan de benchmark aangepast, het minimum van deze schalen behoudt het huidige niveau;
- Verhogingspercentages in de schalen zijn afhankelijk van de behaalde doelstellingen:  
Niet overeenkomstig afspraken/doelstellingen = 0%;  
Overeenkomstig afspraken/doelstellingen = 2%;  
Overtreft afspraken/doelstellingen = 3%.
- Er vindt op dit moment door AWWN een analyse, weging en waardering van de functies plaats op basis van de ORBA methode. We gaan ervan uit dat dit proces ook voor 1 januari 2023 is afgerond. In de nieuwe weging kan iedere functie in een lagere, gelijke of hogere functiegroep worden gewaardeerd. Bij een lagere of gelijke waardering van de functie behouden de functiehouders het huidige salaris. Bij een hogere waardering van de functie zal de functiehouder in deze nieuwe functiegroep worden ingedeeld en wel op een bij het huidige salarisniveau passende trede.

Om de implementatie van de nieuwe systematiek per 1 januari 2023 te realiseren start er een nieuwe werkgroep. Over de samenstelling van deze werkgroep worden door cao partijen nog afspraken gemaakt, maar uitgangspunt is dat deze zo divers mogelijk is. Ook willen we hier een delegatie uit de OR bij betrekken. Wat is de opdracht aan deze werkgroep?

- Opzetten, ontwikkelen en uitschrijven van een zo objectief mogelijk beoordelings- en opvolgingsproces rondom (smart) doelstellingen opgenomen in RRE's (Roles, Responsibilities, Expectations)
- Voorstel maken hoe om te gaan met arbeidsongeschiktheid binnen het beoordelings- en opvolgingsproces.
- Bezwaar- en beroepsprocedure opzetten

Het resultaat van de werkgroep zal aan cao partijen worden voorgelegd en besproken. De beoordelingssystematiek en bezwaar- en beroepsprocedure zal als bijlage worden opgenomen in de cao.

Afgesproken is dat het systeem voor de komende vijf jaar wordt toegepast. Gedurende deze periode wordt continu gemonitord en vindt jaarlijks evaluatie plaats. De vakbond wordt hiervan op de hoogte gehouden en in overleg met de vakbond kan het proces worden aangepast. Na vijf jaar (2028) vindt de eindevaluatie plaats.

#### Vrije ruimte WKR

Voor de duur van de cao zal INVISTA, in overleg met de Ondernemingsraad, de vrije ruimte van de Werkkostenregeling optimaal benutten ten gunste van de medewerkers.

#### Koop/verkoop verlof

INVISTA zal in overleg met de vakbond een regeling voor het kopen en verkopen van 5 bovenwettelijke verlofdagen opstellen die per kalenderjaar 2023 voor alle medewerkers van INVISTA gaat gelden. Daarom zal deze regeling ook in het Personeelshandboek worden opgenomen.

#### Reiskosten

Medewerkers ontvangen maandelijks een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. De vergoeding is gebaseerd op het geldende fiscaal toegestane bedrag per kilometer. Indien de belastingdienst tijdens de looptijd van de cao de geldende regeling aanpast, zal INVISTA de vergoeding hierop aanpassen.

Dit onderwerp wordt gelijkluidend genoemd en beschreven in zowel de protocollaire afspraken in de cao als het Personeelshandboek zodat de regeling voor alle medewerkers hetzelfde is.

#### WGA gedifferentieerde premie

Voor de duur van de cao zal INVISTA geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

#### Werkgeversbijdrageregeling

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.