

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
Nobian 1**

(versie januari 2026)

INHOUDSOPGAVE

ALGEMENE BEPALINGEN	3
Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Duur van de overeenkomst	5
Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	5
Artikel 4 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling	7
AARD VAN HET DIENSTVERBAND	10
Artikel 5 Aanstelling en ontslag	10
Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster	13
BELONING	15
Artikel 7 Functiegroepen en salarisgroepen	15
Artikel 8 Vaststelling jaarsalaris	17
Artikel 9 Bijzondere beloningen	22
Artikel 10 Overige beloning	30
Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	32
AFWEZIGHEID	34
Artikel 12 Vakantie	34
Artikel 13 Verlof	37
Artikel 14 Verzuim/bijzonder verlof	39
Artikel 15 Verhaal WGA-lasten	42
Artikel 16 Algemene verplichtingen van partijen	42
BIJLAGEN	45
Bijlage I – Salarisschalen	45
Bijlage II – Pensioenregeling Nobian	47
Bijlage III – Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015	55
Bijlage IV – Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage	57
Bijlage V – Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon	58
Bijlage VI – Protocol Arbeidsongeschiktheid	59
Bijlage VII – Eindejaarsuitkering	60
Bijlage VIII – Werkgelegenheidsbeleid	62
Bijlage IX – Overgangsregeling Aanvulling WIA-uitkering	66
Bijlage X – Resultaat afhankelijke beloning (RAB)	68

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

- b. **Werkgever** : De partij ter ene zijde bij de toepasselijke CAO en onderdeel van Nobian Industrial Chemicals B.V. of Nobian concernmaatschappijen ("Nobian" of "Werkgever").
- c. **Vakverenigingen** : De contracterende partijen ter andere zijde bij de toepasselijke CAO.
- d. **Werknemer** : Elke persoon in dienst van de werkgever met een standplaats in Nederland, die is ingedeeld in één tot de toepasselijke CAO behorende functiegroep en een daaraan gekoppelde salarisgroep met uitzondering van vakantiewerkers en werknemers met een arbeidsovereenkomst waarbij de bij werkgever geldende MM5/ MM6 Regeling of Executive Regeling is overeengekomen.
Met 'andere werknemers' worden bedoeld personeelsleden in dienst van de werkgever die onder de werkingssfeer van een andere CAO vallen.
- e. **Deeltijdwerknemer** : Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van art. 6 werkzaam is.
Daar waar in de CAO wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in de CAO anders wordt bepaald.
- f. **Deeltijdpercentage** : De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 6.
- g. **Ondernemingsraad** : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- h. **Maand** : Een volle kalendermaand.
- i. **Week** : Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
- j. **Dag** : Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegendienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 0.00 uur.

- k. **Dienstrooster** : Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- l. **Dienst** : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 6.
- m. **Arbeidsduur/
arbeidstijd** : Arbeidsduur is het aantal overeengekomen wekelijkse uren. Arbeidstijd is het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster werkzaamheden verrichten.
- n. **Jaarsalaris** : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 8.
- o. **Jaarinkomen** : Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke CAO, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4, voor zover deze een vast karakter dragen.
- p. **Maandsalaris** : Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 8.1.2.
- q. **Maandinkomen** : Het maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke CAO, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4, voor zover deze een vast karakter dragen.
- r. **Salaris** : Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
- s. **Diensttijd** : De periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.
- t. **Uurloon
inleenkrachten** : Het jaarsalaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 8 herleid naar een uurloon exclusief vakantietoeslag gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor inleenkrachten in volcontinuïdient (jaarsalaris / 1,08 / 1754 uur) respectievelijk 40 uur per week voor overige inleenkrachten (jaarsalaris / 1,08 / 2088). Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat inleenkrachten geen verlofrechten opbouwen.

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

3.1. Werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd. De werknemer is gehouden tijdelijk arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie en/of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

3.2. Werktijden

De werknemer jonger dan 60 jaar is, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

3.3. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 60+

Werkgever zal een werknemer van 60 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

3.4. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 60 jaar en ouder.

Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

3.5. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

De werkgever zal er zich toe inspannen dat de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever worden vergroot. De betreffende werknemer is gehouden aan de werkgever alle redelijkerwijs te dezer zaken van hem te verlangen medewerking te verlenen.

3.6. Nevenwerkzaamheden

3.6.1. De werknemer zal de werkgever vooraf schriftelijk informeren indien hij voornemens is om, naast zijn werk voor de werkgever, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden (hieronder worden tevens verstaan commissariaten of

bestuursfuncties bij organisaties met en zonder winstoogmerk) werkzaamheden te gaan verrichten ten behoeve van of in dienst van derden (de “nevenwerkzaamheden”).

De werknemer zal hierbij vooraf opgave doen van de partij voor wie hij de nevenwerkzaamheden wil verrichten en van de omvang en aard daarvan. De werknemer zal de nevenwerkzaamheden niet verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

De werkgever zal deze toestemming in beginsel verlenen, tenzij de werkgever een objectieve reden heeft of deze te weigeren, zoals de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het overtreden van een wettelijk voorschrift, het voorkomen van belangenconflicten, de bescherming van de goede naam en reputatie van werkgever en/of andere objectieve redenen.

3.6.2. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de in artikel 3.6.1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden.

Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer schriftelijk of per e-mail te informeren en hem een termijn van twee weken te gunnen om het verzuim te herstellen.

3.6.3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 11 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

3.7. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals (digitale) mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

3.8. Eenzijdig wijzigingsbeding

3.8.1 De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele en/of de collectieve arbeidsovereenkomst.

3.8.2. De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in het vorige lid, indien hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 4 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

4.1. Algemeen

- 4.1.1. Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- 4.1.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

4.2. Taken en verantwoordelijkheden

- 4.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.
- 4.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
- 4.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.
- 4.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder artikel 4.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door deskundigen.
- 4.2.5. De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.
- 4.2.6. De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

4.3 Duurzaam Inzetbaarheidsbudget

- 4.3.1. Werknemers kunnen ieder jaar maximaal 100 verlofuren sparen in het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget ("DIB"). Het DIB kan worden gevuld tot een totaal van maximaal 1000 uren. Het DIB kan worden gebruikt voor bijvoorbeeld studieverlof, parttime werken of zorgtaken (bijv. aanvullend geboorteverlof).

Indien een werknemer in verband met leeftijd en zijn AOW gerechtigde leeftijd niet de mogelijkheid heeft om in 10 jaren het DIB vol te storten, zal het jaarmaximum van 100 verlofuren niet van toepassing zijn. Het DIB kan na gebruik, met inachtneming van de hiervoor geldende regels, opnieuw worden aangevuld tot het maximum niveau van 1000 verlofuren.

4.3.2 Het DIB kent geen maximale bewaartermijn. Uiterlijk bij het einde van het dienstverband door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd is het DIB volledig benut. Dit betekent dat wanneer een einddatum van de arbeidsovereenkomst in zicht is, de werknemer in de gelegenheid zal worden gesteld om de ingelegde dagen uit het DIB volledig in tijd op te nemen. Niet genoten DIB-uren worden niet uitbetaald bij einde dienstverband, behalve in geval van onvrijwillig ontslag, overlijden of indien voor einde dienstverband (niet zijnde de AOW-leeftijd) de werknemer niet in de gelegenheid is geboden de DIB-uren op te nemen (mits de werknemer wel tijdig een verzoek tot opname bij de werkgever heeft gedaan).. Het tussentijds verkopen van DIB-uren is niet mogelijk.

4.3.3 Voor werknemers die in het kader van hun dienstrooster geen verlofdagen krijgen toegekend zijn de volgende bronnen te gebruiken voor het DIB.

- Tijd voor tijd (de toeslag voor overwerk komt niet voor toevoeging aan het DIB in aanmerking. Deze wordt altijd uitbetaald)
- Niet opgenomen vakantie-uren uit voorgaande jaren die onder de verjaringstermijn van 5 jaar vallen ex artikel 12.9.
- Indien werknemers in de 5 ploegendienst niet in staat zijn om in een bepaald jaar het DIB te vullen kan er gebruik worden gemaakt van de bovenwettelijke vakantie-uren van werknemers uit de 5 ploegendienst.

4.3.4 De werknemer die in volcontinudienst werkzaam is, kan per vakantiejaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 100 vakantieuren kopen, ongeacht het tegoed aan vakantieuren en deze inzetten in het DIB, zonder verjaringstermijn.

4.4 80-90-100 regeling

4.4.1 Een 80-90-100 regeling houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie- en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 100% pensioen opbouwt. Een werknemer komt in aanmerking voor de 80-90-100-regeling mits aan de volgende voorwaarden is voldaan.

1. De werknemer is 58 jaar of ouder.
2. De werknemer maakt onderdeel uit van deze CAO.
3. De werknemer maakt op het moment van aanvraag geen gebruik van een andere ontzietmaatregel, zoals langdurig zorgverlof, ouderschapsverlof, onbetaald verlof voorafgaand aan pensioen, vrijstelling consignatiedienst betreffende werknemers jonger dan 60 jaar, werknemer is de afgelopen jaren op basis van artikel 3.3 in

een minder belastend rooster geplaatst, of het salaris van de werknemer is op basis van artikel 8.4.1. niet teruggebracht naar het bij zijn functie horende salaris,

4. Werknemer heeft niet meer dan een jaarsaldo aan vakantie-en verlofuren openstaan.
5. Het is niet mogelijk om gelijktijdig of volgtijdelijk deel te nemen aan de 80-90-100 regeling en de Bedrijfs-AOW regeling als beschreven in artikel 5.5.

4.4.2 Pas als de werknemer aan de “harde” toelatingscriteria voldoet zoals opgenomen in artikel 4.4.1, zal worden gezien of de werknemer in aanmerking komt voor de 80-90-100 regeling. De volgende voorwaarde geldt om in aanmerking te komen voor de 80-90-100 regeling.

- a. Gebruikmaking van de 80-90-100 regeling verzet zich niet tegen een aan te tonen bedrijfsbelang. Dat betekent onder andere dat de aard van de functie en het rooster van de werknemer parttime werken toe moeten staan. Een ander voorbeeld is dat parttime werken geen problemen mag opleveren ten aanzien van de bezetting van het aantal werknemers binnen het team / de plant / de site.

4.4.3 Indien de werknemer op basis van bovenstaande voorwaarden in aanmerking komt voor de 80-90-100 regeling, dan zullen er afspraken worden gemaakt over het einde van het dienstverband van de werknemer. De 80-90-100 regeling kan maximaal 60 maanden voor einde dienstverband worden gebruikt. Zodra deze afspraken zijn vastgelegd, wordt de 80-90-100 regeling pas definitief toegekend.

Tijdens de looptijd van de 80-90-100 regeling kan werknemer geen aanspraak maken op een andere ontziet-maatregel.

4.4.4 Als een werknemer gebruik maakt van de 80-90-100 regeling voorafgaand aan uitdiensttreding, dan zal bij uitdiensttreding het openstaande saldo aan vakantie- en verlofdagen niet worden uitbetaald. Gedurende de 80-90-100 regeling kan de werknemer geen verlofdagen verkopen.

4.5 Overige faciliteiten

4.5.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.

4.5.1.a. Studiekosten (waaronder: (i) inschrijf-, les- en examenkosten, (ii) kosten van leerboeken en (iii) reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling) van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.

4.5.1.b. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen

van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.

- 4.5.1.c. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 4.5.2. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 4.5.3. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer binnen de organisatie van de werkgever en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd binnen het rooster valt. Functie-specifieke opleidingen worden in beginsel binnen het rooster gegeven. Indien deze opleidingen buiten het rooster plaatsvinden wordt de opleidingstijd als tijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk. Op individuele basis kunnen andere afspraken worden gemaakt.
- 4.5.4. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de hiervoor benodigde tijd betaald vrij gegeven.

AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Dienstverband voor onbepaalde tijd

5.1.1. **Beëindiging dienstverband door opzegging**

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.

5.1.2. **Beëindiging dienstverband in verband bereiken AOW-gerechtigde leeftijd**

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

5.2. Dienstverband voor bepaalde tijd

Van art. 7:668a lid 2 BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW. In de zin van dit CAO-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

- 5.3. Dienstverband met werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
Nadat het dienstverband is geëindigd op basis van artikel 5.1.2. kunnen werkgever en werknemer één tot maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten met een maximale totale duur van 4 jaar. Op de hiervoor bedoelde af te sluiten arbeidsovereenkomsten geldt steeds een wederzijdse opzegtermijn van één maand.
- 5.4 Regeling Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA (PAWW)
- 5.4.1 Nobian heeft in de CAO 2024-2025 met de vakbonden afgesproken om zich gedurende de termijn van de onderhavige CAO aangesloten te houden bij de PAWW. Voor de duidelijkheid, Nobian heeft zich per 1 april 2022 voor 5 jaar aangesloten en dit zal eindigen per 1 oktober 2027. Deze regeling is – voor medewerkers vallend onder de CAO – per 1 juli 2018 in werking getreden.
- 5.4.2 De PAWW wordt gefinancierd door de werknemers. Elke werknemer die onder de deelnemende CAO valt betaalt maandelijks een premie. Voor 2026 bedraagt deze premie 0,10% van het totale bruto inkomen gemaximeerd tot het maximum dagloon. Jaarlijks wordt de hoogte van de premie vastgesteld door de Stichting PAWW (met een maximum van 0,75%).
- 5.4.3 Werknemers die een WW- of een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen, kunnen zich na het eindigen van deze uitkering melden bij de Stichting PAWW (www.spaww.nl). De Stichting PAWW beoordeelt vervolgens of de werknemer in aanmerking komt voor een aanvullende uitkering. Let op: werknemers moeten – na afloop van een eventuele WW- of loongerelateerde WGA-uitkering – zichzelf melden bij de Stichting PAWW om in aanmerking te komen van de aanvulling. Werknemers worden niet benaderd door Nobian of door de Stichting PAWW.
- 5.5 Bedrijfs-AOW regeling
- 5.5.1 Nobian en Vakorganisaties hebben afgesproken om in lijn met de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen en het landelijke pensioenakkoord oudere werknemers de keuzemogelijkheid te geven om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Voor degenen die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW-leeftijd is een (tijdelijke) Nobian AOW-regeling opgesteld (te raadplegen op de HR Portal).
- 5.5.2 Bij deelname aan de Nobian AOW-regeling gaat de werknemer uit dienst en ontvangt de werknemer eenmalig een bedrag ter hoogte van de AOW-uitkering over de periode van de ingangsdatum van de Nobian AOW-regeling tot de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (2026: EUR 2.357 per maand). Dit bedrag wordt ineens uitbetaald binnen één maand na de ingangsdatum van de Nobian AOW-regeling voor die werknemer. Werknemers die gebruik willen maken van de Nobian AOW-regeling leveren voor ieder jaar dat de werknemer deelneemt in de Nobian AOW-regeling 10 vakantie-, verlof- en/of DIB-dagen in of mogen hun werknemersbijdrage op andere manier financieren indien zij een niet toereikend saldo aan vrije dagen hebben.
- 5.5.3 Deelname aan de Bedrijfs-AOW regeling staat alleen open voor werknemers die onder de definitie van zwaar beroep vallen. Dit zijn uitsluitend werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a. Volcontinue dienst (5 ploegendienst en 3 ploegendienst)
 - Werknemer dient tenminste 15 jaar in de volcontinue dienst werkzaam te zijn geweest bij Nobian en Nobian's rechtsvoorgangers en,
 - De werkzaamheden in de volcontinue dienst zijn maximaal 7 jaar voor ingang van de AOW datum geëindigd.
- b. Structurele roostermatige consignatie die leidt tot fysieke oproepen (naar de site of kantoor)
 - Werknemer dient tenminste 15 jaar werkzaam te zijn geweest in structurele roostermatige consignatie bij Nobian en Nobian's rechtsvoorgangers en,
 - De werkzaamheden structurele roostermatige consignatie zijn niet eerder dan de dag voor werknemer's 60ste verjaardag geëindigd
- c. Boormast medewerkers
 - Werknemer dient tenminste 15 jaar werkzaam te zijn geweest op de boormast bij Nobian en Nobian's rechtsvoorgangers en,
 - De werkzaamheden op de boormast zijn maximaal 7 jaar voor AOW datum geëindigd
- d. Werknemers in de pekelwinning die fysieke technische werkzaamheden uitvoeren
 - Werknemer dient tenminste 15 jaar werkzaam te zijn geweest in een functie waarin fysieke technische werkzaamheden pekelwinning werden uitgevoerd bij Nobian en Nobian's rechtsvoorgangers en,
 - De fysieke technische werkzaamheden pekelwinning zijn maximaal 7 jaar voor AOW datum geëindigd
- e. Werknemers on site die fysieke technische werkzaamheden uitvoeren
 - Werknemer dient tenminste 15 jaar werkzaam te zijn geweest in een functie on site waarin fysieke technische werkzaamheden werden uitgevoerd bij Nobian en Nobian's rechtsvoorgangers en,
 - De fysieke technische werkzaamheden on site zijn maximaal 7 jaar voor AOW datum geëindigd
- f. Samenloopbepaling
Voor de Bedrijfs-AOW regeling komt eveneens in aanmerking de werknemer die meer dan 1 van bovengenoemde zware beroepen functies (A t/m E) heeft uitgeoefend mits de totale duur van deze werkzaamheden tenminste 15 jaar is geweest bij Nobian en Nobian's rechtsvoorgangers en tevens de laatste zware beroepen functie maximaal 7 jaar voor AOW ingangsdatum is geëindigd dan wel indien de laatste werkzaamheid structurele roostermatige consignatie betrof deze niet eerder is geëindigd dan op de dag voorafgaand aan de 60ste verjaardag van de werknemer.

5.5.4 Het deelnemen aan de Nobian AOW-regeling vindt plaats door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden tussen de Deelnemer (zoals hierna gedefinieerd in de AOW-regeling) en Nobian. Bij deelname aan de Nobian AOW-regeling kan de werknemer, naast de tegemoetkoming vanuit deze regeling, geen WW-uitkering volgend op het dienstverband bij Nobian aanvragen. Werknemer

kan tijdens of na gebruikmaking van de Nobian AOW-regeling niet meer (opnieuw) bij Nobian in dienst treden.

- 5.5.5 Deelname dient minimaal 7 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum te worden aangevraagd (maximaal 1 jaar van tevoren). De ingangsdatum van de regeling moet liggen binnen de looptijd van de regeling.
- 5.5.6 De Bedrijfs-AOW regeling is formeel vastgelegd in de “Nobian AOW Vertrekregeling” d.d. 1 januari 2026 die separaat te raadplegen is op de HR Portal.
- 5.5.7 Het is niet mogelijk om gelijktijdig of volgtijdelijk deel te nemen aan de Bedrijfs-AOW regeling en de 80-90-100 regeling als beschreven in artikel 4.4.

Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster

6.1. Algemeen

- 6.1.1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit, alsmede van de overige bepalingen die CAO-partijen omtrent arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden zijn overeengekomen en in deze regeling zijn neergelegd.
- 6.1.2. Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd.
 - 1. De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden vast met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie, ofwel de afdeling.
 - 2. Leidinggevenden en werknemers kunnen ieder voorstellen met betrekking tot roosters doen.
 - 3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen leidinggevende en werknemer als in werkoverleg besproken.
 - 4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- 6.1.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

6.2. Arbeidsduur/arbeidstijd

- 6.2.1. Voor de werknemer, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 13.2 (omvang verlofrechten) en artikel 13.5 (inroosteren van verlof).
- 6.2.2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidstijd van gemiddeld 33,6 uur per week.

6.3. Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die niet in 5-ploegendienst werken

- 6.3.1. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt. In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur, tenzij in deze CAO afwijkend wordt bepaald. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten, dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.
- 6.3.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt een zo gelijk mogelijk spreiding van de arbeidstijd over de verschillende dienstsoorten. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 6.3.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal slechts terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 6.3.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur; in geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 6.3.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 6.3.6. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden vastgesteld.
- 6.4. Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die in 5-ploegendienst werken
 - 6.4.1. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
 - 6.4.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig artikel 6.4.3. Per bedrijfseenheid waar het zelfroosteren wordt toegepast, wordt drie maanden van tevoren het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig artikel 6.4.3, tenzij voor die bedrijfseenheid andere afwijkende (schriftelijke) afspraken zijn gemaakt (dan gelden die afwijkende afspraken). Alle wijzigingen na dit 'bevroezingsmoment' op verzoek van de werkgever geven dan nog recht op sprongtoeslag. Daar waar geen zelfroosteren van toepassing is, blijft de huidige CAO afspraak gelden.

Daarbij kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen.

Een werknemer van 60 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie. De

werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

Met ingang van 1 januari 2021 is de leeftijden in de voorgaande paragraaf aangepast van 55 naar 60. Voor werknemers die nog geen 60 zijn, maar op grond van die oude bepalingen al een individuele, schriftelijke afspraak hadden gemaakt, zal de bestaande afspraak worden gerespecteerd.

6.4.3. Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst

In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken. Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld. Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure, alsmede over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

6.5. Feestdagen en 5 mei

6.5.1. Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, Koningsdag en de beide Kerstdagen. Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.

6.5.2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

6.5.3. Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

6.6.1. Specifieke afspraken met betrekking tot werknemers werkzaam op boormasten Alleen ten aanzien van werknemers werkzaam op boormasten zal de dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster maximaal 12 uur (11 uur met een uur pauze, welke gesplitst mag worden in twee of meer pauzes) bedragen. Hierbij zal het Arbeidstijdenbesluit in acht worden genomen (o.a. artikelen 5.14 en 5.15).

BELONING

Artikel 7 Functiegroepen en salarisgroepen

7.1. Functie-indeling

7.1.1 De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functies geschiedt door vergelijking met referentiefuncties. Deze liggen ter inzage bij HR Operations Nederland. De referentiefuncties worden met behulp van een met de vakverenigingen overeengekomen methode gewaardeerd en met de vakverenigingen afgestemd.

Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die - indien nodig - aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun leidinggevende ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. De referentiefuncties en de wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd.

7.1.2. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld (dit kan ook per e-mail).

7.2. Beroepsprocedure bij functie-indeling

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de in dit artikel (7.2) omschreven procedure.

7.2.1. **Overleg**

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn leidinggevende. De leidinggevende voorziet werknemer zoveel mogelijk van informatie. De werknemer heeft ook recht op inzage in de relevante referentiefuncties.

7.2.2. **Intern beroep**

7.2.2.1. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan. De werknemer kan zich in deze beroepsprocedure laten bijstaan.

7.2.2.2. Het beroep dient gemotiveerd en schriftelijk te worden ingediend bij HR Operations Nederland (ter attentie van de HR Directeur Nederland).

7.2.2.3. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s) en de direct leidinggevende ondertekend te worden.

7.2.2.4. Een beslissing wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd – binnen drie maanden na de datum van indiening van het beroep – aan de betrokken werknemer medegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

7.2.3. **Extern beroep**

Binnen drie maanden na de beslissing in het interne beroep is werknemer bevoegd om een externe heroverweging van de functie-indeling aan te vragen bij HR Operations Nederland. HR Operations Nederland zorgt voor inschakeling van een functiewaarderingsdeskundige van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN). Hieruit volgt een bindend advies. Indien de werknemer lid is van een vakorganisatie die partij is bij de CAO wordt tevens een functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie ingeschakeld. In dat geval komen de functiewaarderingsdeskundigen van AWVN en vakorganisatie tezamen tot een bindend advies.

7.3. Salarisindeling

7.3.1. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De salarisgroepen zijn vermeld in Bijlage I. Per salarisgroep worden het minimum, het 90%-niveau en het 100%-niveau vermeld.

7.3.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het toegekende salaris (dit kan ook per e-mail).

7.3.3. **Indeling in een salarisgroep bij indiensttreding**

7.3.3.1. Een werknemer die over de kennis en vaardigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisgroep.

7.3.3.2. Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kennis en vaardigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en hem overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald. Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste vaardigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend behorende bij de functie.

7.4 Aanloopschaal voor werkervaringsplaatsen

De werknemer die afstand heeft tot de arbeidsmarkt (o.a. werknemers die in een werkervaringstraject zitten), kunnen worden aangenomen in schaal A0.

Artikel 8 Vaststelling jaarsalaris

8.1. Jaarsalaris

8.1.1. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 6. De jaarsalarissen zijn opgenomen in Bijlage I.

8.1.2. Het jaarsalaris wordt uitbetaald in twaalf maandsalarissen en een vakantietoeslag, waarbij de vakantietoeslag 8% van de maandsalarissen bedraagt. Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt standaard eenmaal per jaar plaats in de maand april.

De werknemer kan eenmaal per jaar in de maand april een verzoek doen tot uitbetaling van de vakantietoeslag in 12 maandelijks gelijke delen. De maandelijks uitbetaling vangt dan aan vanaf de maand mei volgend op de maand april waarin dit verzoek is gedaan. Dit verzoek geldt tot wederopzegging door werknemer. Tussentijds wisselen, oftewel gedurende het jaar, tussen maandelijks en jaarlijks uitbetaling is niet mogelijk. Een verzoek tot uitbetaling van de vakantietoeslag op maandelijks basis geldt automatisch ook voor de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 10.1.

Indien de werknemer in de loop van het jaar uit dienst treedt en heeft gekozen voor jaarlijks uitbetaling van de vakantietoeslag, vindt op dat moment uitbetaling van de

vakantietoeslag plaats en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatste verstreken periode waarover vakantietoeslag werd uitbetaald en de datum van de uitdiensttreding.

8.1.3. De vakantietoeslag wordt eveneens berekend over de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen:
- bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9;

8.1.4. Het jaarsalaris wordt geacht een beloning te zijn voor functievervulling in dagdienst. Extra gewerkte uren en inconveniëntie worden beloond conform artikel 9 van deze CAO.

8.1.5. **Gratificaties**

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk heeft gemaakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende extra beloningen.

8.2. Jaarlijkse herziening van het jaarsalaris

8.2.1. Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden. Indien een werknemer in de periode van 6 maanden of langer voorafgaand aan 1 januari van het nieuwe kalenderjaar afwezig is geweest, dan vindt op de eerstvolgende 1 april de jaarlijkse herziening niet plaats.

8.2.2. De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling vastgesteld volgens de hieronder opgenomen matrix.

Salaris-positie	Onbevredigend	Beneden verwachtingen	Op schema	Overtreffend	Uitstekend
< 90%	0%	Tussenliggend	3,5%	Tussenliggend	6%
90–100%	0%	Tussenliggend	2,5%	Tussenliggend	4%
100–105%	-1%	Tussenliggend	0%	Tussenliggend	2,5%

8.2.3. De beoordeling “Op schema” kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 100%-niveau van de salarisgroep wordt overschreden.

8.2.4. Een salarisverhoging kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 105%-niveau van de salarisgroep wordt overschreden.

8.2.5. Effectuering van een negatieve salarisherziening (zie matrix) zal eerst plaatsvinden bij de eerstvolgende collectieve salarisherziening(en).

8.3 Herziening van salarisgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

8.3.1 **Ten gevolge van promotie**

- a. Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kennis, vaardigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
- b. Een werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven, tenzij anders wordt bepaald in deze CAO. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt dat de vereiste kennis, vaardigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, tenzij anders wordt bepaald in deze CAO.

8.3.2 **Ten gevolge van herclassificatie**

Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

8.3.3 **Salarisaanpassing**

Bij de onder de artikelen 8.3.1 en 8.3.2 genoemde indelingen in een hogere salarisgroep bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij "Op schema" uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisgroep. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisgroep bedragen.

8.3.4 **Samenhang promotie met herziening ex artikel 8.2.**

Ingeval herziening van de salarisgroep (artikel 8.3.1/8.3.2) zich voordoet op 1 april vindt eerst de salarisherziening ex artikel 8.2 plaats op basis van de oude functie, de oude salarisgroep en de daarbij behorende relatieve salarispositie. De salarisuitkomst daarvan wordt geplaatst in de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie. Vervolgens vindt de aanpassing van artikel 8.3.3 plaats. Indien een promotie zich voordoet korter dan 3 maanden vóór de jaarlijkse salarisherziening zoals bedoeld in artikel 8.2 dan zal de promotionele salarisverhoging ook de eerstvolgende jaarlijkse salarisherziening omvatten die dan minimaal gelijk is aan een verhoging passend bij "Op schema". In april ontvangt de werknemer dan geen jaarlijkse salarisherziening meer.

8.4 Herziening van salarisgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in verband daarmee in

een lagere salarisgroep in te delen met ingang van de maand waarin plaatsing in de lagere functie heeft plaats gevonden.

Het nieuwe salaris wordt als volgt berekend:

1. Door organisatorische redenen dan wel herclassificatie

Wordt een werknemer door organisatorische redenen dan wel herclassificatie ingedeeld in een lagere functie, dan wordt de medewerker in de nieuwe loonschaal geplaatst op het moment van plaatsing in de lagere functie. Ook de aanpassing van de hoogte van de loonbetaling vindt plaats op het moment van de plaatsing in de lagere functie.

Uitzonderingssituaties ten aanzien van de voornoemde standaard regeling:

- Indien het geldende salaris behorende bij de hoger ingedeelde functie hoger ligt dan het 100%-niveau van de nieuwe lagere salarisgroep behorende bij de lager ingedeelde functie, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt. Het voorgaande is alleen van toepassing indien de werknemer minstens 5 jaar de hoger ingedeelde functie heeft vervuld.
- Indien werknemer op 1 april volgend op de datum waarop (weer) een verlaging zou moeten worden toegepast, de 58-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd en algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend. Het voorgaande is alleen van toepassing indien de werknemer minstens 5 jaar de hoger ingedeelde functie heeft vervuld.

2. Op eigen verzoek of door eigen toedoen

Wordt een medewerker op eigen verzoek of door eigen toedoen geplaatst in een lager ingedeelde functie dan wordt de medewerker in deze nieuwe loonschaal geplaatst op het moment van plaatsing in de lagere functie. Ook de aanpassing van de hoogte van de loonbetaling vindt plaats op het moment van de plaatsing in de lagere functie.

Indien het geldende salaris behorende bij de hoger ingedeelde functie hoger ligt dan het 100%-niveau van de nieuwe lagere salarisgroep behorende bij de lager ingedeelde functie wordt het nieuwe salaris vastgesteld op 100% niveau van de nieuwe schaal.

3. De groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie; in dat geval blijft het salaris twee jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na twee jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van

de oorspronkelijke salarisgroep en het 100%-niveau van de naast lagere salarisgroep.

8.5. Waarnemen van hogere functie

Een werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt. Eventuele extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in artikel 9. Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden zal de werkgever de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

8.6. Uitbetaling maandsalaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

8.7. Salarisaanpassingen

- Op 1 april 2026 worden voor de (actieve) werknemers de individuele salarissen verhoogd met 1,0%. Op dezelfde datum worden de salarisschalen aangepast met 1,0%.
- Op 1 juli 2027 worden voor de (actieve) werknemers de individuele salarissen verhoogd met 3,0%. Op dezelfde datum worden de salarisschalen aangepast met 3,0%.

Bovengenoemde salarisaanpassingen zijn niet van toepassing op een eventuele werkgeversaانvulling op een WGA of WIA-uitkering in de zin van artikel 11.4.

8.8. Eenmalige uitkering

Alle werknemers die op 1 januari 2027 in actieve dienst zijn en op dat moment onder de werkingssfeer van de CAO vallen, ontvangen in januari 2027 een eenmalige uitkering van EUR 750 bruto.

8.9. Beloning van inleenkrachten

8.9.1 Inleenkrachten, die onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de onderhavige CAO, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidstijd van 33,6 uur per week voor medewerkers in volcontinuïdient ofwel 40 uur per week voor overige medewerkers.

8.9.2 Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de CAO voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige CAO aangegeven percentage.

8.9.3 Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige CAO.

- 8.9.4 Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de onderhavige CAO van toepassing is.
- 8.9.5 Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden, die niet onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten vallen, mag worden afgeweken van op de Nobian salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

- 9.1 Indien en voor zover extra gewerkte uren volgens dit artikel worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,73% van het voltijd maandsalaris (0,60% x 1,221). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- 9.2 De in artikel 9.5 tot en met artikel 9.14 genoemde inconveniëntietoeslagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris. Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij de beloning een vaste toeslag betreft of sprake is van toepassing van artikel 9.8.2 resp. artikel 9.11.2.
- 9.3 Andere toeslagen dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d., worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.
- 9.4 **Uitbetaling bijzondere beloningen**
- 9.4.1 Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt wordt in beginsel uitbetaald, tenzij de werknemer aangeeft dat hij het extra gewerkte uur in vrije tijd wil opnemen (of naar het DIB-budget wil overzetten). Indien werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst extra gewerkte uren in vrije tijd willen opnemen op een zaterdag resp. op een zon- of feestdag, zal per opgenomen uur bovendien 0,34% resp. 0,68% van het maandsalaris worden verrekend. Bij keuze voor uitbetaling vindt uitbetaling plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan. Indien de werknemer heeft aangegeven, dat hij het extra gewerkte uur in vrije tijd wil opnemen en dit opnemen geschiedt niet binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest hij het recht om het uur in vrije tijd op te nemen en zal deze automatisch worden uitbetaald bij het verstrijken van de zes maanden termijn..
- 9.4.2 Uitbetaling van inconveniëntietoeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

9.5 **Overwerk**

9.5.1 **Algemeen**

- a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
- b. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in artikel 9.1 vermelde beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar

boven op een heel kwartier wordt afgerond. Indien wordt voldaan aan het in artikel 9.6 bepaalde (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.

c. De toeslag voor overwerk bedraagt:

- 0,34% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
- 0,68% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen; en
- 1,37% per uur voor overwerk op feestdagen.

9.5.2 **Overwerk door werknemers in de 5-ploegendienst**

Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in artikel 9.5.1. Het bepaalde in artikel 9.5.1 is eveneens van toepassing voor beloning van extra diensten zoals bedoeld in artikel 6.4.2. Indien een werknemer in 5-ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten is er sprake van overwerk op roostervrije dagen. Gemaakte overwerkuren naar boven op een heel kwartier afgerond komen voor de in artikel 9.1 vermelde beloning in aanmerking.

De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:

- 0,65% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag;
- 0,98% per uur voor overwerk op zaterdagen;
- 1,29% per uur voor overwerk op zondagen; en
- 1,94% per uur voor overwerk op feestdagen.

Indien wordt voldaan aan het artikel 9.6 bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

9.5.3 **Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)**

Werknemers in 3-ploegendienst verrichten geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag. Indien bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling (en niet op basis van de regeling voor betaling op feestdagen).

9.6 **Extra reis**

Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt:

- 0,68% per keer op maandag tot en met vrijdag;
- 2,05% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen, alsmede op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst (artikel 9.5.2), in het geval de werknemer is ingeroosterd voor een extra dienst (artikel 6.4.2) en de vaste reserve.

Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

9.7 **Consignatie**

9.7.1 Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de

dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

De incidentele consignatietoeslag bedraagt:

- 0,85% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 3,36% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen; en
- 4,03% per periode van 24 uur op feestdagen.

De structurele consignatietoeslag bedraagt:

- 0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen; en
- 3,30% per periode van 24 uur op feestdagen

Het bepaalde in artikel 9.5 (overwerk), artikel 9.6 (extra reis) en artikel 9.8.1 (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.

Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan éénmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigneren. Vaker inplannen blijft echter mogelijk op basis van vrijwilligheid of indien er (door onvoorziene omstandigheden) een probleem is in de bezetting. Op grond van dat rooster wordt de consignatietoeslag voorlopig vastgesteld en waar mogelijk wordt dat als gemiddelde toeslag per maand uitbetaald. Bij wijzigingen in het rooster wordt de consignatietoeslag aangepast.

Indien de werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is geldt de afbouwregeling zoals opgenomen in de artikelen 9.7.2 tot en met artikel 9.7.5.

9.7.2 Indien men langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoeslag.

9.7.3 Indien men langer dan drie jaar doch korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt men de vergoeding onder artikel 9.7.2, alsmede de volgende aanvullende vergoeding:

- gedurende 2 maanden 80% van de consignatietoeslag;
- gedurende 2 maanden 60% van de consignatietoeslag;
- gedurende 1 maand 40% van de consignatietoeslag; en
- gedurende 1 maand 20% van de consignatietoeslag.

9.7.4 Indien men langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men de vergoeding onder artikel 9.7.2, alsmede de volgende aanvullende vergoeding:

- gedurende 4 maanden 80% van de consignatietoeslag;
- gedurende 4 maanden 60% van de consignatietoeslag;
- gedurende 3 maanden 40% van de consignatietoeslag; en
- gedurende 3 maanden 20% van de consignatietoeslag.

9.7.5 Het onder artikel 9.7.4 bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 60 jaar of ouder die langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek niet langer geconsigneerd is.

9.8 **Verschoven tijd**

9.8.1 **Verschoven uren**

Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking. Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren (naar boven afgerond op hele kwartieren) heeft de werknemer recht op een toeslag van 1,03% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste zes uren van de kalenderdag; 0,34% per uur voor de overige uren.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 9.6 bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

9.8.2 **Verschuiving van dienst (letterwisseling)**

Indien een werknemer in ploegendienst op verzoek van de werkgever binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet tengevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest. Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een "sprongtoeslag" van 3,42%. Indien hij binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 9.6 bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

9.9 **Dienstroostertoeslag**

9.9.1 **Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst**

a. De dienstroostertoeslag bedraagt 12,75% voor het werken in 2-ploegendienst en 20,5% voor het werken in 3-ploegendienst. Deze toeslag is gebaseerd op onderstaande beloning per dienst, rekenkundig afgerond op 0,25%.

Per ochtenddienst	maandag t/m vrijdag:	0,51%
Per middagdienst	maandag t/m donderdag:	0,63%
Per middagdienst	op vrijdag:	0,82%
Per nachtdienst	maandag t/m vrijdag:	1,53%
Per	zaterdagdienst:	2,18%

b. Daarnaast bestaat er recht op een toeslag van 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroosting van 10-uursdiensten en 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

9.9.2 **5-ploegendienst**

De dienstroostertoeslag bedraagt 30% voor het werken in 5-ploegendienst.

9.9.3 De dienstroostertoeslagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

9.10 **Overplaatsing in een ander dienstrooster**

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is derhalve niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen (artikelen 9.12 en 9.13.) en op de werknemer die incidenteel invalt in een ander ploegendienstrooster (artikel 9.11).

9.10.1 **Overplaatsing van een dagdienstmedewerker naar ploegendienst**

Indien een dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegendienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Indien hij in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn derhalve artikel 9.5 (overwerk), artikel 9.6 (extra reis) en artikel 9.8.1 (verschoven uren) op hem van toepassing.

9.10.2 **Overplaatsing van een ploegendienstmedewerker naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster**

Indien een ploegendienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoeslag. De ploegendienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt in geval van plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 2,20%. Bovendien zijn artikel 9.5 (overwerk) en artikel 9.6 (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

9.10.3 **Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster (w.o. dagdienst)**

Een werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster. Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen van dit lid.

- a. Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel :
 - voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand;
 - voor 3-ploegendienst gedurende 1/2 maand; en
 - voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand.
- b. Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.
- c. De onder b. bedoelde werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na

- afliep van de onder b. bedoelde periode naast de nieuwe toeslag achtereenvolgens:
- gedurende 2 maanden 80%;
 - gedurende 2 maanden 60%;
 - gedurende 1 maand 40%; en
 - gedurende 1 maand 20% van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- d. De onder b. bedoelde werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afliep van de onder b. bedoelde periode naast de nieuwe toeslag achtereenvolgens:
- gedurende 4 maanden 80%;
 - gedurende 4 maanden 60%;
 - gedurende 3 maanden 40%; en
 - gedurende 3 maanden 20% van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- d. Het onder artikel 9.10.3.d. bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 60 jaar of ouder die na vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest in het kader van artikel 3.3 wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster.

9.11 Incidenteel invallen in ploegendienst

- 9.11.1 Een dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in artikel 9.5 (overwerk), artikel 9.6 (extra reis) en artikel 9.8.1 (verschoven uren).
- 9.11.2 Een ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 3,42%, indien de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijk rooster. Indien het invallen geschiedt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet behoeft te werken zijn de bepalingen van artikel 9.5 (overwerk) en artikel 9.6 (extra reis) van toepassing.

9.12 3-ploegendienst

9.12.1 Vaste reserve voor de 3-ploegendienst

Een vaste reserve voor de 3-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 3-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.

9.12.2 Toeslag vaste reserve 3-ploegendienst

De vaste reserve voor de 3-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 4,25% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

9.12.3 Toeslag voor invallen

Per gewerkte invaldienst van 8 uur ontvangt de vaste reserve voor de 3-ploegendienst een toeslag van 0,92%.

9.12.4 Werken op verschoven uren en overwerk

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in artikel 9.5.2 en het in artikel 9.8.1 bepaalde op hem van toepassing. Indien de vaste reserve voor de 3-

ploegendienst op een dag waarop hij wèl invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in artikel 9.5.2 op hem van toepassing.

9.12.5 **Overplaatsing naar de 3-ploegendienst**

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 3-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 3-ploegendienst. De bepalingen van artikel 9.12 zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in artikel 9.10.3 sub a., geacht te zijn vervuld.

9.12.6 **Meer diensten per etmaal**

Indien de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

9.12.7 **Meer diensten dan vijf per week**

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst - hetzij in dagdienst, hetzij in 3-ploegendienst - per week meer dan vijf diensten heeft gewerkt, dan heeft hij voor de meer gewerkte dienst(en) recht op de beloning zoals vermeld in artikel 9.1. Daarnaast heeft hij per meer gewerkte dienst recht op een toeslag van 0,34%.

9.13 **5-ploegendienst**

9.13.1 **Vaste reserve voor de 5-ploegendienst**

Een vaste reserve voor de 5-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 5-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.

9.13.2 **Toeslag vaste reserve 5-ploegendienst**

De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 10% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

9.13.3 **Toeslag voor invallen**

De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt per gewerkte invaldienst van 8 uur een toeslag van 1,65%.

9.13.4 **Invallen op feestdagen**

Indien de vaste reserve in de 5-ploegendienst invalt op een feestdag, komt hij voor de op die dag gewerkte uren in aanmerking voor de beloning als vermeld in artikel 9.1. Bovendien heeft hij recht op een toeslag van 0,68% per op die feestdag gewerkt uur.

9.13.5 **Werken op verschoven uren en overwerk**

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in artikel 9.5.2 en het in artikel 9.8.1. bepaalde op hem van toepassing. Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij wèl invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in artikel 9.5.2 op hem van toepassing.

9.13.6 **Overplaatsing naar de 5-ploegendienst**

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 5-ploegendienst. De bepalingen van artikel 9.13 zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in artikel 9.10.3 sub a., geacht te zijn vervuld.

9.13.7 Meer diensten per etmaal

Indien de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

9.13.8 Meer diensten per maand

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst per maand - hetzij in dagdienst, hetzij in 5-ploegendienst - meer diensten heeft gewerkt, dan overeenkomt met het aantal diensten ingevolge het dagdiestrooster voor die maand, komt hij voor de meer gewerkte dienst(en) in aanmerking voor de beloning vermeld in artikel 9.1. Daarnaast ontvangt hij voor per meer gewerkte dienst een toeslag van 0,68% per meer gewerkt uur. Op de meer gewerkte diensten is bovendien artikel 9.6 van toepassing.

9.13.9 Minder diensten dan vijf per week

De vaste reserve kan bij het invallen geen aanspraak maken op de roostervrije dagen van het rooster van de werknemer voor wie hij moet invallen, indien en voor zover hij daardoor minder dan gemiddeld 40 uur per week zal werken. Indien de vaste reserve gedurende twee aaneengesloten kalenderweken een werknemer heeft vervangen, kan hij met ingang van de derde week wel aanspraak maken op de roostervrije dagen ingevolge het rooster van die werknemer.

9.13.10 Weekenddiensten

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op zaterdag en/of zondag niet behoeft in te vallen, zal hij in principe vrij zijn.

9.14 Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst, 2- en 3-ploegendienst)

Indien een werknemer volgens rooster feitelijk 45 uur heeft gewerkt ontvangt hij een toeslag van 0,17% van het maandsalaris per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.

9.15 Toeslag voor het waarnemen van een hogere functie

9.15.1 De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris, indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies. De toeslag bedraagt 0,37%. Dit percentage wordt verhoogd met de gemiddelde dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.

9.15.2 Per maand wordt de in artikel 9.15.1 genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.

9.15.3 In afwijking van het in artikel 9.15.1 bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

9.16 **Werken op feestdagen door werknemers in 5-ploegendienst**

Een werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Desgewenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald. Uitbetaling van de toeslag van 6,16% resp. van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

9.17 **Rusttijden**

9.17.1 Indien een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep. Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage ingevolge artikel 9.6 komt te vervallen.

Het in de eerste alinea genoemde recht ontstaat evenwel niet wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd),
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.

Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

9.17.2 Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

Artikel 10 Overige beloning

10.1 Vaste Eindejaarsuitkering

Werknemers komen in aanmerking voor een vaste eindejaarsuitkering. De vaste eindejaarsuitkering wordt berekend ter grootte van het maandinkomen van de maand december.

Uitbetaling van de vaste eindejaarsuitkering vindt standaard eenmaal per jaar plaats in de maand december en vormt geen onderdeel van het jaarinkomen. De werknemer kan eenmaal per jaar in de maand april een verzoek doen tot uitbetaling van de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering in 12 maandelijkse gelijke delen volgens de procedure zoals beschreven in artikel 8.1.2. De maandelijkse uitbetaling vangt dan aan vanaf de maand mei volgend op de maand april waarin dit verzoek is gedaan. Dit verzoek geldt tot wederopzegging van de werknemer. Tussentijds wisselen, oftewel gedurende het jaar, tussen maandelijkse en jaarlijkse uitbetaling is niet mogelijk. Een

verzoek tot uitbetaling van de vaste eindejaarsuitkering op maandelijkse basis geldt automatisch ook voor de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 8.1.2.

Wanneer in april van een jaar wordt gekozen voor betaling van de vaste eindejaarsuitkering in 12 gelijke delen, wordt in de maand mei een nabetaling ter grootte van $4/12^e$ van de eindejaarsuitkering uitbetaald.

Wanneer de keuze tot betaling in 12 gelijke delen in een volgend jaar in april wordt herzien dan wordt in de maand mei de reeds betaalde vaste eindejaarsuitkering ($4/12^e$ deel) op het salaris van mei ingehouden. De volledige vaste eindejaarsuitkering wordt dan in december van dat jaar betaald. Indien de werknemer in de loop van het jaar uit dienst treedt en heeft gekozen voor maandelijkse uitbetaling van de vaste eindejaarsuitkering moeten de reeds ontvangen maanden worden terugbetaald. Bijlage VII bevat een overzicht van de behandeling van de eindejaarsuitkering.

10.2 Resultaat afhankelijke beloning (RAB)

Voor de duur van deze cao, hetgeen betekent dat deze regeling niet doorloopt na afloop van deze cao, delen werknemers mee in het resultaat van Nobian. Voor de berekening van de RAB wordt de systematiek van de STI-uitkering van CAO 2 gevolgd zonder toepassing van het persoonlijke beoordelingselement (personal component). Dat betekent dat de RAB uitkering volledig en uitsluitend afhankelijk is van de mate waarin de gestelde ondernemingsdoelen van Nobian zijn gerealiseerd. Indien deze doelen op doelstellingsniveau (at target) worden behaald dan vindt er een uitkering plaats van EUR 500 bruto over 2026 (betaalbaar in maart 2027) en EUR 750 bruto over 2027 (betaalbaar in maart 2028). Bij behalen van lagere resultaten dan het doelstellingsniveau zullen de uitkeringen conform STI systematiek proportioneel naar beneden worden bijgesteld. Bij het behalen van resultaten boven doelstellingsniveau zullen de uitkeringen proportioneel worden verhoogd waarbij 200% van de RAB als maximum geldt (EUR 1.000 bruto over 2026 en EUR 1.500 bruto over 2027). Op de RAB zijn de regels van de internationale STI regeling (*plan rules*) van toepassing m.u.v. de bepalingen met betrekking tot de personal component. Bijlage X bevat een overzicht van de behandeling van de RAB.

10.3 Pensioen

10.3.1 Nobian heeft een pensioenregeling met voorzieningen voor levenslang ouderdomspensioen, levenslang partnerpensioen (deels op risicobasis), tijdelijk partnerpensioen op risicobasis en wezenpensioen. De pensioenregeling wordt als geheel gefinancierd tegen beschikbare premie. De regeling is een combinatie van een collectieve middelloonregeling met een vaste werkgeverspremie die jaarlijks als percentage van de pensioengrondslagsom wordt vastgesteld (hierna te noemen "collectieve beschikbare middelloonregeling") en een individuele beschikbare premieregeling. De collectieve beschikbare middelloonregeling kent een voorwaardelijke toeslagverlening zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband.

10.3.2 De pensioenregeling is in hoofdlijnen vastgelegd in Bijlage II van deze CAO. De uitvoering van de pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds APF (hierna te noemen "**het fonds**"). Met betrekking tot deze uitvoering heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met het fonds.

Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

11.1. Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaانvulling op

- a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als “wettelijke loondoorbetaling” (zie artikel 11.2.);
- b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als “WIA-uitkering” (zie artikel 11.3.);
- c. het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg, hierna aangeduid als “WAZO-uitkering”(zie artikel 11.4).

11.2 Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling

- 11.2.1. Een werknemer die arbeidsongeschikt is, zoals vastgesteld door de bedrijfsarts, ontvangt de eerste 104 weken vanaf de eerste ziektedag de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot maximaal een percentage van het maandinkomen dat de werknemer zou ontvangen bij volledige arbeidsgeschiktheid:

Periode	Loondoorbetaling tot
Week 0 t/m 26	100%
Week 27 t/m 52	90%
Week 53 t/m 104	80%

- 11.2.2 Indien de arbeidsongeschikte werknemer volledig en actief meewerkt aan zijn re-integratie, maakt de werknemer alsnog aanspraak op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen vanaf week 26. Onder een actieve re-integratie wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk hervatten van het eigen werk, al dan niet op therapeutische basis, op de reguliere werklocatie van de werknemer.
- 11.2.3 Indien de werknemer een schriftelijke bevestiging overlegt van de bedrijfsarts waarin de bedrijfsarts verklaart dat er geen uitzicht op herstel is, zal de aanvulling tot 100% van het maandinkomen blijven bestaan.
- 11.2.4 Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een omstandigheid waarvoor de werkgever aansprakelijk is, zoals bedoeld in artikel 7:658 BW, dan wordt tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 104 weken vanaf de eerste ziektedag het maandinkomen tot 100% doorbetaald.
- 11.2.5. Het in de vorige leden bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op de wettelijke loondoorbetaling en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen. De wettelijke opschortingsbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in de vorige leden bedoelde aanvulling.

11.3. Aanvulling op WIA-uitkering

Per 1 januari 2025 zijn de aanvullingen op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, in lijn met het Transitieplan Nobian Wet toekomst Pensioenen (Wtp), ondergebracht bij een verzekeraar. Op basis van deze verzekering(en) hebben werknemers die na twee jaar ziekte (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt worden verklaard door het UWV, recht op een aanvulling op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA of IVA). Let op: op deze aanvullingen zijn de polisvoorwaarden van de verzekeraar (De Goudse) van toepassing. Deze zijn te raadplegen via <https://www.collectieveregeling.nl/nobian>.

De aanvullingen zoals opgenomen in dit artikel gelden voor alle werknemers met een eerste ziekte op of na 1 januari 2026. Voor werknemers die reeds een aanvulling ontvangen van Nobian op grond van een vorige CAO of een eerste ziekte op 1 januari 2026 geldt dat zij deze aanvulling blijven ontvangen of recht blijven houden op aanvullingen conform de toen geldende afspraken, onder de voorwaarde dat werknemer aan de daarin genoemde voorwaarden voldoet of blijft voldoen. Deze eerdere afspraken zijn opgenomen in Bijlage IX.

Het UWV kent drie mogelijke vormen van arbeidsongeschiktheid:

1. Minder dan 35% arbeidsongeschiktheid: volgens het UWV ben je nog voldoende in staat om je eigen inkomen te verdienen. Je ontvangt geen wettelijke uitkering.
2. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen de 35% en 80%): in dit geval heb je recht op een WGA-uitkering van het UWV. De hoogte en de duur van de uitkering is afhankelijk van je inkomen, hoe lang je hebt gewerkt en het percentage arbeidsongeschiktheid. Het UWV gaat ervan uit dat je in de toekomst waarschijnlijk weer meer kunt werken.

De WGA-uitkering kent twee periodes: (i) een loongerelateerde periode (LGU) waarin je de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van je laatstverdiende inkomen ontvangt (gemaximeerd op 70% van het maximum dagloon), en (ii) de vervolgperiode. Tijdens de vervolgperiode krijg je een WGA-loonaanvullingsuitkering (LAU) indien je minstens de helft verdient van wat je volgens het UWV nog zou kunnen verdienen. De hoogte van die uitkering is afhankelijk van je laatstverdiende loon, wat je zelf nog verdient en wat je volgens het UWV zou kunnen verdienen. Indien je minder dan de helft verdient van wat je volgens het UWV zou kunnen verdienen dan krijg je een WGA-vervolguitkering (VVU). De hoogte is afhankelijk van de mate waarin je arbeidsongeschikt bent en is gebaseerd op het minimum loon.

3. Volledig arbeidsongeschikt (80-100%): hierin wordt nog onderscheid gemaakt tussen niet duurzame arbeidsongeschiktheid (er is nog kans op herstel) en duurzame arbeidsongeschiktheid (er is geen kans op herstel). Indien je niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt bent, heb je recht op een WGA-uitkering van het UWV van 75% tijdens de eerste twee maanden en daarna 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon. Indien je duurzaam volledig arbeidsongeschikt bent, heb je recht op een IVA-uitkering van het UWV ter hoogte van 75% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon.

Let op: alle wettelijke uitkeringen van het UWV zijn gebaseerd op het inkomen voordat je ziek werd, met een maximum van EUR 79.409,25 per jaar (2026) (hierna: de “WIA-loongrens”). Als je inkomen hoger is dan de WIA-loongrens, ontvang je over het loon boven de WIA-loongrens geen uitkering van het UWV. Het inkomen boven de WIA-loongrens heet het excedentloon.

11.3.1 Aanvulling excedentloon

Werknemers die een WGA- of IVA-uitkering ontvangen van het UWV, en die op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag een SV-loon hadden dat hoger is dan de WIA-loongrens, ontvangen over het inkomen boven de WIA-loongrens – het excedentloon – een aanvulling tot 80% van het laatstverdiende SV-loon voorafgaand aan de eerste ziektedag. De aanvulling is gemaximeerd op een verzekerd bedrag van EUR 250.000,00. Voor gedeeltelijke WGA (35%-80%) geldt dat het excedentloon wordt aangevuld vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. De aanvullingen worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de indexatie waarmee de WIA uitkeringen zoals betaald door het UWV worden geïndexeerd. De aanvullingen lopen door tot uiterlijk de AOW-leeftijd.

11.4. Aanvulling op WAZO-uitkering

Een werknemer met recht op een zgn. WAZO-uitkering in verband met zwangerschaps-/bevallingsverlof ofwel adoptieverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg, heeft recht op een werkgeversaanvulling op deze uitkering tot 100% van het jaarinkomen direct voorafgaande aan het verlof met recht op de WAZO-uitkering.

11.5. Overige bepalingen

11.5.1. Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 11 of Bijlage IX maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in de onderhavige CAO anders is bepaald. In geval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau. Bij salarisaanpassing en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.

11.5.2. Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de (ex-) werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-) werknemer te zijn genoten. Bedoelde verminderingen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel of Bijlage IX te verstrekken inkomensaanvullingen.

AFWEZIGHEID

Artikel 12 Vakantie

12.1 Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

12.2 Vakantierechten

12.2.1 De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar.

- 12.2.2 Een werknemer die in een vakantiejaar de 50-jarige leeftijd bereikt of ouder is heeft recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:

50-jarige leeftijd – 8 uur
55-jarige leeftijd – 16 uur
60-jarige leeftijd – 24 uur

Dit artikel is met ingang van 1 januari 2016 komen te vervallen. Daarvoor in de plaats worden 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 5 dagen toegevoegd aan het DIB. Deze dagen tellen niet mee voor het maximum van 1000 uren, zoals bedoeld in artikel 4.3 van deze CAO. Voor werknemers met geboortejaren 1961 en eerder, in dienst getreden voor 1 januari 2016, blijft bovenstaand artikel van toepassing. Zij behouden de leeftijdsdagen genoemd in bovenstaande staffel.

- 12.2.3 Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is.

12.3 Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.

12.4. Opname vakantierechten

- 12.4.1 Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dagen/dagdelen en in uren.

- 12.4.2 De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

- 12.4.3 Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

- 12.4.4 Onverminderd het bepaalde in artikel 14 is voor het opnemen van vakantierechten toestemming van de leidinggevende vereist. Bij zijn beslissing dient deze met de belangen van zowel werkgever als werknemer rekening te houden.

- 12.4.5 Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode (b.v. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever ofwel van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.

- 12.4.6 Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegdienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.

- a. Een werknemer die in een 5-ploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.

- b. Voor een werknemer in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

12.5 Bedrijfsvakantie

De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

12.6 Collectieve snipperdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren. Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

12.7 Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

12.8 Bijzonder verlof en vakantie

Indien een calamiteit als bedoeld in artikel 14.2.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof. Hetzelfde geldt indien een andere situatie uit artikel 15 zich voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat.

12.9 Verjaring

Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van art. 7:640a BW (op 1 januari 2021: per 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin je de vakantiedagen hebt opgebouwd). Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van vijf kalenderjaren (art. 7:642 BW).

12.10 Kopen van vakantierechten voor DIB

De werknemer die in volcontinuïdient werkzaam is, kan per jaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 100 vakantie uren kopen en dit laten toevoegen aan het DIB, zonder verjaringstermijn als bedoeld in artikel 12.9 en ongeacht het tegoed aan vakantierechten.

Artikel 13 Verlof

13.1 Algemeen

13.1.1 Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 12, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.

13.1.2. Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

13.2 Omvang verlofrecht

13.2.1 Het verlof voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinuïdient bedraagt per verlofjaar 96 uur.

13.2.2 Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van artikel 13.2.1 zal het in artikel 13.3 bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

13.3 In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

De in een verlofjaar op te bouwen verlofrechten worden aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is.

13.4 Verlof bij arbeidsongeschiktheid

Tijdens de loondoorbetalingsperiode zoals bedoeld in artikel 11 is afwezigheid door ziekte niet van invloed op de opbouw van verlofrechten. Voor het opnemen van verlof gelden dezelfde regels als voor het opnemen van vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid.

13.5 Gebruikmaking van verlofrechten

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen in dagen/dagdelen en in uren, met dien verstande dat het aanwijzen van verlof in halve of hele diensten geschiedt. Voor het inroosteren zijn de desbetreffende bepalingen van artikel 6.1 van toepassing. De bepalingen van artikel 12.4.4 tot en met artikel 12.4.6 alsmede artikel 12.7 tot en met artikel 12.9 worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikellieden niet anders wordt aangegeven. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en verlofrechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.

13.5.1 Roostermatige inzet van verlof door de werknemer

De werknemer kan de verlofrechten roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zulks verhinderen.

13.5.2 Inroosteren van verlof door de werkgever

De werkgever kan, tot een maximum van 88 verlofuren per jaar, de verlofrechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. Het roostermatig inzetten van meer verlofuren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. De toeslag op het roostermatig inzetten van verlofrechten door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

13.5.3 Aanwijzen van verlof

De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken. Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het roostermatig ingezette verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren. De toeslag op incidenteel aangewezen verlof door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

13.5.4 Opnemen van verlof

De werknemer kan gebruik maken van verlofrechten voor incidenteel vrijaf (snipperdagen), voor een aaneengesloten periode vrijaf of voor de aanvulling van geboorteverlof / de mantelzorgregeling.

13.6. Kopen van verlof

13.6.1 De werknemer die niet in volcontinuïdient werkzaam is, kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 152 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.

De werknemer die niet in volcontinuïdient werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in artikel 6.2.1. genoemde arbeidsduur met toepassing van artikel 13.5.1 te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.

13.6.2 Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld. Verlofuren dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar dat deze worden aangekocht. Indien de extra aangekochte verlofuren uiterlijk 31 december van dat jaar niet zijn opgenomen, dan komen deze te vervallen en ontvangt de werknemer hiervoor geen compensatie.

13.6.3 Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in artikel 13.8 aangegeven waarde. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

13.7 Verkopen van verlof

13.7.1 Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden (met uitzondering van door de werknemer extra aangekochte verlofuren). De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

- 13.7.2 De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 13.7.3 Per aan de werkgever verkocht verlof zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in artikel 13.8 aangegeven waarde.
- 13.8 Waarde verlof
De waarde van een verlof bedraagt $1,08 \times (1,221 \times 0,60\%$ van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.
- 13.9 Verjaring
- 13.9.1 Het aan het einde van het verlofjaar resterende saldo aan verlofuren gaat mee naar het volgende jaar.
- 13.9.2 Indien en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar het op basis van artikel 13.2.1 in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt uitbetaling van het bovenmatige saldo plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in artikel 13.8. In 2021 zal nog worden gerekend met het aantal verlofuren dat in 2020 nog werd toegekend. Vanaf 2022 wordt het maximale saldo aan verlofuren aangepast naar het aantal verlofuren dat op 1 januari 2022 aan werknemer wordt toegekend.
- 13.9.3 Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang artikel 13.9.2 overeenkomstig toegepast.
- 13.10 Nadere regelgeving
Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 14 Verzuim/bijzonder verlof

- 14.1 Algemeen
Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder mede verstaan geregistreerd partnerschap.
- 14.2 Calamiteitenverlof
- 14.2.1 Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover in artikel 14.2.2 anders is bepaald.
- 14.2.2 In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één zijner kinderen, pleegkinderen, (schoon) ouders, broers, zusters of kleinkinderen;
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving die hij van derden ontvangt, althans zou hebben kunnen ontvangen;
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

14.2.3 Indien voor verzuim zoals bedoeld in artikel 14.2.1 geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.

14.3 Kortdurend zorgverlof

14.3.1 De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Aanvulling kan plaatsvinden door inzet van de volgende bronnen waarbij als volgorde geldt: eerst (extra) verkoop van verlofrechten, daarna bovenwettelijke vakantiedagen en vervolgens aanwending van dagen uit het DIB. Omdat 5-ploegendienst-werknemers geen verlofrechten hebben, geldt dat zij na de verkoop van bovenwettelijke vakantiedagen, dagen uit het DIB kunnen aanwenden. Als verrekenprijs daarbij zal de in artikel 13.8 aangegeven waarde worden gehanteerd.

14.3.2 Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie art. 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.

14.3.3 Indien en voor zover de periode van kortdurend zorgverlof ontoereikend is, maar voorts aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof wordt voldaan heeft de werknemer het recht om vakantie- en/of verlofrechten op te nemen. De werkgever bepaalt naar redelijkheid of en over welke termijn de werknemer voor het hier bedoelde verzuim in aanmerking komt voor verlof met behoud van salaris (bijzonder verlof).

14.3.4 Het in artikel 14.3.3 bepaalde ten aanzien van bijzonder verlof geldt voor zolang geen wettelijk recht op (gedeeltelijke) betaling van een langere periode zorgverlof bestaat.

14.4 Langdurend zorgverlof

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:9 e.v. van de Wet arbeid en zorg heeft het recht voor die periode gebruik te maken van vakantie- en/of verlofrechten.

14.5 Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

14.5.1 Geboorteverlof

- Met ingang van 1 juli 2019, conform artikel 4.2 Wet Arbeid en Zorg, krijgen partners die 5 dagen per week werken recht op 5 dagen vrij met behoud van salaris, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte. In geval van een deeltijdsaanstelling geldt dat dit partnerverlof 1 maal het aantal werkuren per week is.
- In aanvulling daarop heeft werknemer, met ingang van 1 juli 2020, conform artikel 4.2a Wet Arbeid en Zorg, nadat de werknemer het geboorteverlof, als bedoeld in artikel 14.5.1, heeft opgenomen, gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.
- In aanvulling op de uitkering die werknemers van het UWV ontvangen tijdens het aanvullende geboorteverlof, vergoedt Nobian twee derde (2/3) van het verschil tussen deze UWV uitkering en het maandsalaris onder de voorwaarde dat de werknemer het resterende verschil (een derde (1/3)) aanvult door de verkoop van vakantie-, verlof- en/of DIB-dagen. Op deze manier ontvangen werknemers die gebruik willen maken van het aanvullende geboorteverlof hun volledige maandsalaris over deze periode.

14.5.2 In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen. Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.

- a. gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw;
- b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- c. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster;
- d. gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer zelf of van zijn echtgenote;
- f. gedurende één dag bij zijn verhuizing.

14.6 Mantelzorg

Werknemers die langdurig en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, kind of ouder kunnen aanspraak maken op een 80-90-90 regeling. Een 80-90-90 regeling houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie-en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 90% pensioen opbouwt. Van deze regeling kan een werknemer voor maximaal 6 maanden gebruik maken (maximaal twee keer tijdens het dienstverband). Deze 80-90-90

regeling kan niet in samenhang worden gebruikt met de 80-90-100 regeling en is via HR aan te vragen. 14.7 Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

14.7 Sollicitatie

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

14.8 Pensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, voor de duur van de cursus dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Artikel 15 Verhaal WGA-lasten

Vanaf 1 juli 2013 betalen werknemers 50% van de WGA-lasten van de werkgever. De hoogte van de (netto) bijdrage wordt jaarlijks conform de betreffende wettelijke bepalingen vastgesteld. De werknemersbijdrage wordt maandelijks ingehouden bij de salarisbetaling.

Artikel 16 Algemene verplichtingen van partijen

16.1 Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen. De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen. De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

16.2 Geschillen

- 16.2.1 Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.
- 16.2.2 Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.
- 16.2.3 Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
- 16.3 Collectieve Arbeidsovereenkomst
- De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de CAO beschikbaar wordt gesteld.
- 16.4 Individuele arbeidsovereenkomst
- De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.
- 16.5 Werkgelegenheid
- Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is tussen partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is in Bijlage VIII bij deze CAO opgenomen.
- 16.6 Vakbondswerk
- 16.6.1 De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.
- 16.6.2 Vakbonden worden in de gelegenheid gesteld hun leden te raadplegen op site in het kader van regulier cao-overleg. Vakbonden krijgen een plek toegewezen op site waar

zij hun mededelingen kunnen ophangen (mits de inhoud van een dergelijke mededeling past binnen het reguliere cao-overleg).

- 16.7 Werkgeversbijdrage
De werkgevers betalen gedurende de looptijd van de CAO op basis van de AWWN-norm een werkgeversbijdrage per jaar voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO vallen aan de vakorganisaties. Voor het jaar 2026 is de bijdrage vastgesteld op €24,82. De werkgever is geen partij bij de verdeling van de totale som van de werkgeversbijdrage. De vakorganisaties verstrekken de werkgevers tijdig de details omtrent uitbetaling van de werkgeversbijdrage. Peildatum voor de vaststelling van de werkgeversbijdrage is het werknemersbestand op 1 juli van het betreffende jaar.
- 16.8 Vakbondscontributie
Werknemers die lid zijn van een vakbond, kunnen gebruik maken van de regeling vergoeding vakbondscontributie. Een werknemer doet hiermee afstand van brutoloon ter hoogte van het bedrag dat de werknemer aan vakbondscontributie betaalt. Iedere medewerker die op 31 december van het lopende kalenderjaar in dienst is bij Nobian kan hier gebruik van maken. Het Reglement vergoeding vakbondscontributie – beschikbaar op de HR Portal – bevat nadere informatie en voorwaarden over de toekenning van de vakbondscontributie.
- 16.9 Werkgroep modernisering consignatie vergoedingen
Er zal een werkgroep worden opgericht – bestaande uit vertegenwoordigers van vakorganisaties en de werkgever – die gaat kijken naar de mogelijkheden om de consignatie vergoedingen te moderniseren.
- 16.10 Werkgroep persoonlijk keuzebudget
Er zal een werkgroep worden opgericht – bestaande uit vertegenwoordigers van vakorganisaties en de werkgever – die gaat kijken naar de mogelijkheden omtrent de introductie van een persoonlijk keuzebudget.

BIJLAGEN

Bijlage I – Salarisschalen

1. Salarissen (uitwerking artikel 8.1.1)

1.1 Salarissen per 1 april 2026 (inclusief 1% collectieve verhoging)

1.1.1 Jaarsalarissen per 1 april 2026 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	Minimum loon		120% minimum loon
A	35.048	39.030	43.367
B	35.389	40.301	44.779
C	36.170	42.143	46.826
D	37.253	44.095	48.994
E	38.831	47.037	52.263
F	40.782	50.763	56.403
G	44.209	55.374	61.527
H	47.986	60.395	67.105
K	53.317	67.482	74.980

1.1.2 Maandsalarissen per 1 april 2026 in euro's

(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	Minimum loon		120% minimum loon
A	2.704	3.012	3.346
B	2.731	3.110	3.455
C	2.791	3.252	3.613
D	2.874	3.402	3.780
E	2.996	3.629	4.033
F	3.147	3.917	4.352
G	3.411	4.273	4.747
H	3.703	4.660	5.178
K	4.114	5.207	5.785

1.2 Salarissen per 1 juli 2027 (inclusief 3% collectieve verhoging)

1.2.1 Jaarsalarissen per 1 juli 2027 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	Minimum loon		120% minimum loon
A	36.099	40.201	44.668
B	36.451	41.510	46.122
C	37.255	43.408	48.231
D	38.371	45.418	50.464
E	39.996	48.448	53.831
F	42.005	52.286	58.095
G	45.535	57.036	63.373
H	49.426	62.206	69.118
K	54.917	69.506	77.229

1.2.2 Maandsalarissen per 1 juli 2027 in euro's

(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	Minimum loon		120% minimum loon
A	2.785	3.102	3.447
B	2.813	3.203	3.559
C	2.875	3.349	3.722
D	2.961	3.504	3.894
E	3.086	3.738	4.154
F	3.241	4.034	4.483
G	3.514	4.401	4.890
H	3.814	4.800	5.333
K	4.237	5.363	5.959

Bijlage II – Pensioenregeling Nobian

1 Aard en inhoud van de pensioenregeling

- 1.1 De franchise is gelijkgesteld aan het niveau van de laagst mogelijke franchise behorende bij een middelloonregeling (stand 1 januari 2026 is EUR 19.172). Voor het kalenderjaar 2026 bedraagt de totale werknemerspremie 7,2% van de pensioengrondslag middelloon behoudens de premies bedoeld in artikel 3.2 en 3.3 van deze Bijlage II.

De werkgever is met betrekking tot de collectieve beschikbare middelloonregeling alleen verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van een vast werkgeverspremiepercentage van maximaal 21,2% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise in de zin van artikel 4.2 van deze Bijlage II. Het maximale vaste werkgeverspremiepercentage is een premietoezegging en geldt zowel voor de periode gedurende de looptijd van deze CAO als in de periode erna. Voor de werknemers geldt voor de collectieve beschikbare middelloonregeling een structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise. De maximale vaste werkgeverspremie van 21,2% in combinatie met de structurele werknemerspremie van 4,3% kent een plafond van 25,5% van de pensioengrondslag middelloon rekening houdende met de verlaging van de franchise.

Wanneer de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 25,5% van de pensioengrondslag middelloon, komt het meerdere voor rekening van de werknemers in de vorm van een extra werknemerspremie bovenop de structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon en/of wordt het opbouwpercentage in de pensioenregeling verlaagd. Bij een daling van de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling zal, totdat het plafond van 25,5% van de pensioengrondslag middelloon wordt bereikt, eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd. Aan de hand van het jaarlijkse premievoorstel van het fonds dat op grond van de voornoemde principes wordt gedaan, wordt jaarlijks een besluit genomen over de hoogte van de werknemerspremie dan wel de hoogte van het opbouwpercentage.¹

¹ Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 25,5% van de pensioengrondslag middelloon, zal bij een daling van de totale pensioenpremie eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd totdat het plafond van 25,5% wordt bereikt. Rekenvoorbeeld: bij een daling van de totale pensioenpremie van 27,4% (21,1% voor de werkgever en 6,2% voor werknemers) naar 25,5% zou het dus 21,2% voor de werkgever worden en 4,3% voor de werknemers. Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling lager wordt dan 25,5% van de pensioengrondslag middelloon, dan wordt het verschil in de verhouding 2/3e werkgever en 1/3e werknemer afgetrokken van de 21,2% respectievelijk 4,3%. Rekenvoorbeeld: bij een totale premie van 23,4% zou het dus 19,8% voor de werkgever worden en 3,6% voor de werknemers. Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling is gedaald beneden 25,5% (21,2% voor de werkgever en 4,3% werknemers) zal bij een eventueel daar op volgende premiestijging de 2/3 1/3 verhouding van toepassing zijn totdat het niveau van 25,5% weer is bereikt. Rekenvoorbeeld: de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt vervolgens van 23,4% naar 24,6%. Premie werkgever is dan 20,6% (19,8% plus 2/3 van de stijging van 1,2%) en premie werknemer is dan 4% (3,6% plus 1/3 van de stijging van 1,2%). De totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt naar 27,5%: Premie werkgever is 21,2% want gemaximeerd en premie werknemer is 6,3%, tenzij werknemers kiezen voor een lager opbouwpercentage.

De overeengekomen hoogte van de premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling met het fonds wordt vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst. De premie overeengekomen met het fonds wordt bepaald op basis van een gedempte rentevoet gebaseerd op de methodiek van verwacht rendement, waarbij het verwacht rendement is verlaagd met de verwachte prijsinflatie. De gebruikte parameters en uitgangspunten zijn vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

De financiële positie van het fonds kan voor de werkgever niet leiden tot een verhoging dan wel een verlaging van de jaarlijkse maximale werkgeversbijdrage voor de collectieve beschikbare middelloonregeling van 21,2% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met een verlaging van de franchise. De werkgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig tekort in het fonds. De werkgever kan geen aanspraak maken op enig overschot in het fonds.

Werkgever kan in overleg met de vakverenigingen de betaling van de pensioenpremie, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

- 1.2 De pensioenregeling is voor wat betreft het ouderdomspensioen en vanaf 1 januari 2016 voor zover in dienst op deze datum eveneens het partnerpensioen een combinatie van:
- a. een collectieve beschikbare middelloonregeling met een vaste werkgeverspremie. Dit onderdeel van de pensioenregeling wordt conform de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst;
 - b. een individueel beschikbare premieregeling met het karakter van een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid; en
 - c. bij pensionering of uitdiensttreding vormen de uitkomsten van beide onderdelen van de pensioenregeling opgeteld het ouderdomspensioen ofwel het partnerpensioen (voor zover van toepassing).

Ad a. collectieve beschikbare middelloonregeling

De maandelijkse opbouw van het levenslange ouderdomspensioen ofwel het levenslange partnerpensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling bedraagt 1,875% ofwel 1,313% over de pensioengrondslag middelloon indien en voorzover het totaal van de vaste werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage naar het oordeel van het bestuur van het fonds daarvoor toereikend is.

Ad b. individuele beschikbare premieregeling

De beschikbare premieregeling is een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid. De werknemer heeft de keuze deze beleggingsvrijheid wel of niet te benutten. Beleggingsvrijheid houdt in dat de werknemer kan beleggen op basis van zijn eigen beleggingsprofiel. Het belangrijkste kenmerk van de BP-regeling is dat het beleggingsrisico, (ongeacht of de werknemer gebruik maakt van de beleggingsvrijheid), het langlevensrisico en het conversierisico bij de individuele werknemer liggen.

Maakt de werknemer geen gebruik van de mogelijkheid tot beleggingsvrijheid, dan neemt het fonds de verantwoordelijkheid voor de beleggingen over. De beschikbare premies worden ondergebracht in de beleggingsportefeuille "fonds lifecycle". Deze

portefeuille is zodanig samengesteld dat het beleggingsrisico automatisch afneemt bij oplopende leeftijd. Het fonds handelt bij zijn beleggingskeuzes overeenkomstig de prudent-person regel (artikel 135 van de Pensioenwet).

Kiest de werknemer ervoor om te beleggen op basis van zijn eigen beleggingsprofiel, dan dient hij een aantal vragen te beantwoorden. Deze antwoorden bepalen zijn beleggingsprofiel. Dit beleggingsprofiel bepaalt vervolgens de samenstelling van de beleggingsportefeuille. Het is niet mogelijk om bij de samenstelling van de beleggingsportefeuille af te wijken van de portefeuille die bij het profiel hoort. Op deze manier zorgt het fonds dat de samenstelling van de beleggingsportefeuille correspondeert met de risicohouding. Om te zorgen dat het beleggingsprofiel past bij de risicohouding van de werknemer, vraagt het fonds ieder jaar om opnieuw het beleggingsprofiel te bepalen. Tussentijds kan de vragenlijst desgewenst opnieuw ingevuld worden.

Voor zover en voor zolang de keuze voor wel of geen beleggingsvrijheid niet bij het fonds bekend is, belegt het fonds de ingelegde premies alsof de werknemer niet heeft gekozen voor beleggingsvrijheid.

Na beëindiging van het dienstverband met de werkgever zal het saldo beschikbare premie worden aangewend voor zowel levenslang ouderdomspensioen als levenslang partnerpensioen, tenzij de werknemer er voor kiest om het beschikbare premie saldo belegd te laten en/of er voor kiest om geen omzetting naar partnerpensioen te laten plaatsvinden, voor zover mogelijk op basis van het pensioenreglement van het fonds.

Ad c. totaal aan ouderdomspensioen bij uitdiensttreding/op pensioendatum

De pensioenregeling kent de mogelijkheid tot

- omzetting van ouderdomspensioen in partnerpensioen.
- omzetting van partnerpensioen in ouderdomspensioen, mits opgebouwd vanaf 1 januari 2016 en indien de partner hiermee instemt.
- het volledig of gedeeltelijk pensioneren vanaf de 60-jarige leeftijd. Pensionering vóór de maand volgend op de 68^e verjaardag van de werknemer, leidt tot een lager pensioen.
- het variëren in de tijd van de hoogte van de pensioenuitkering.

1.3 De standaard pensioeningangsdatum is de eerste van de maand volgend op de 68^e verjaardag van de werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement.

2 Deelname aan de pensioenregeling

Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in deze CAO of de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in de statuten van het fonds en/of het pensioenreglement.

3 Werknemersbijdrage

3.1 De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd. De werknemerspremie bestaat uit twee componenten: een structurele premie van 4,3% en een eventuele extra werknemerspremie. De basispremie en de extra premie zijn verschuldigd over het totale inkomen dat bepalend is voor de pensioenopbouw tot

maximaal het opbouwgrensbedrag, minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise. De hoogte van de extra premie wordt per kalenderjaar vastgesteld door de CAO-partijen op basis van de totale premie zoals berekend door het fonds en beschreven in artikel 1.1 van deze Bijlage II.

3.2 De werknemer is een bijdrage verschuldigd voor de verzekering als bedoeld in artikel 5.3 van deze Bijlage II (collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis).

3.3 De werknemer die op grond van de artikelen 4.6 t/m 4.8 van deze Bijlage II deelneemt aan de individuele beschikbare premiereregeling is naast bovengenoemde werknemerspremies in de artikelen 3.1 en 3.2 van deze Bijlage II ook een inkomensafhankelijke werknemerspremie verschuldigd over het deel van het inkomen dat ligt boven het opbouwgrensbedrag tot de maximale inkomensgrondslag als bedoeld in artikel 4.3 van deze Bijlage II. Vanaf 1 januari 2018 is deze werknemerspremie 0,6%. De werknemerspremie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld.

4 Pensioengevend inkomen en levenslang ouderdomspensioen

4.1 Ouderdomspensioen wordt opgebouwd over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen de inkomensgrondslag en de franchise.

4.2 De franchise is dat deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd. De hoogte van de franchise en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het pensioenreglement. De franchise wordt jaarlijks vastgesteld naar de laagst mogelijke (fiscale) franchise behorende bij een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%. Indien er op 31 december 2015 sprake is van arbeidsongeschiktheid en voortzetting opbouw ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, blijft de franchise voor dat deel gelijk aan de op 31 december 2015 geldende franchise.

4.3 De inkomensgrondslag wordt bepaald door de som van met name het jaarinkomen. Voor werknemers die reeds voor 1 januari 2020 al in dienst waren, maakt ook de eindejaarsuitkering onderdeel uit van de inkomensgrondslag. Met ingang van 1 januari 2021 maken variabele beloningen, zoals overwerk, incidentele consignatie en de verkoop van vakantie- en verlofuren geen onderdeel meer uit van de inkomensgrondslag.² De inkomensgrondslag is gemaximeerd. De hoogte van de maximale inkomensgrondslag en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het pensioenreglement. Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw, tenzij deze binnen fiscale grenzen zijn verstrekt in het kader van een zogenoemd cafetariasysteem. Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling zoals bedoeld in artikel 11.2. sub a dienen ter bepaling van de pensioengrondslag de inkomenscomponenten als hiervoor bedoeld te worden

² Andere variabele componenten (niet limitatief bedoeld) die geen onderdeel meer uitmaken van de inkomensgrondslag zijn: afrekening van tijd-voor-tijd uren, gratificaties, de jubileumuitkering, extra reis vergoeding, vergoeding voor verschoven uren, sprongtoeslag, incidenteel invallen in de ploegendienst, toeslag voor invallen als vaste reserve in de 3-ploegendienst of 5-ploegendienst, toeslag voor meer diensten werken of invallen op feestdagen toeslag waarnemen van een hogere functie.

meegenomen als ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt dan wel in dezelfde mate arbeidsongeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode.

- 4.4 De opbouw van ouderdomspensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling vindt plaats voor zover het voltijd jaarsalaris het opbouwgrensbedrag niet overstijgt. Bepalend voor het gehele kalenderjaar is daarvoor het jaarsalaris in de maand oktober van het voorafgaande jaar.
- 4.5 De hoogte van het opbouwgrensbedrag (de beschikbare premiegrens) wordt vastgesteld door CAO-partijen. Het opbouwgrensbedrag dat geldt voor het volgende kalenderjaar wordt jaarlijks vastgesteld op 1 procent boven het per 1 oktober van het lopende kalenderjaar geldende 100%-niveau van salarisgroep 57 (onderdeel van de Nobian CAO Hoger Personeel).
- 4.6 Indien in de maand oktober van het voorafgaande jaar het voltijd jaarsalaris meer bedraagt dan het opbouwgrensbedrag, dan wordt tot het opbouwgrensbedrag ouderdomspensioen opgebouwd volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling en is vanaf het opbouwgrensbedrag de individuele beschikbare premieregeling van toepassing.
- 4.7 Toepassing van de individuele beschikbare premieregeling houdt in, dat een premie wordt toegekend voor levenslang ouderdomspensioen vanaf 68 jaar en een uitgesteld levenslang partnerpensioen (70% van het ouderdomspensioen) vanaf ingangsdatum ouderdomspensioen volgens onderstaande tabel.

Tabel Beschikbare Premie geldend vanaf 1 januari 2018 (fiscale maximale BP-staffel op basis van 3% rekenrente).

Leeftijd (tot=incl. maand bereiken leeftijd)	Bruto Beschikbare Premie	Netto Beschikbare Premie
tot 20 jaar	7,2%	6,9%
20 tot 25 jaar	8,0%	7,7%
25 tot 30 jaar	9,3%	8,9%
30 tot 35 jaar	10,8%	10,4%
35 tot 40 jaar	12,5%	12,0%
40 tot 45 jaar	14,6%	14,0%
45 tot 50 jaar	17,0%	16,3%
50 tot 55 jaar	19,8%	19,0%
55 tot 60 jaar	23,2%	22,3%
60 tot 65 jaar	27,6%	26,5%
65 tot 68 jaar	31,9%	30,6%

De netto premie wordt toegevoegd aan het Beschikbare Premie-kapitaal. Het verschil tussen de bruto en de netto premie is de opslag van 4,22% voor uitvoeringskosten van het APF; het bijbehorende bedrag wordt maandelijks op de bruto premie in mindering gebracht en aan het APF betaald.

4.8 Op schriftelijk verzoek kan maximaal 40% van de beschikbare premie direct als brutoloon worden genoten onder inhouding van de wettelijk verschuldigde bedragen.

5 Partnerpensioen

5.1 **Levenslang partnerpensioen**

Tijdens het dienstverband, maar niet eerder dan vanaf 1 januari 2016 en uiterlijk tot het einde van de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt, is levenslang partnerpensioen verzekerd:

- Voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2016 wordt overeenkomstig de artikelen 4.1 tot en met 4.6 van deze Bijlage II over de pensioengrondslag 70% van het levenslange ouderdomspensioen aan levenslang partnerpensioen opgebouwd in de collectieve beschikbare middelloonregeling. Indien er op 1 januari 2016 sprake is van arbeidsongeschiktheid en recht hebt op voortzetting van de opbouw van het ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, wordt over dat deel geen partnerpensioen opgebouwd. Voor de bepaling van de hoogte van het levenslang partnerpensioen bij een overlijden gedurende het dienstverband wordt voor de toekomstige dienstjaren gerekend als ware de werknemer tot de standaard pensioeningangsdatum ex artikel 1.3 van deze Bijlage II in dienst waarbij voor de pensioengrondslag geen onderscheid wordt gemaakt tussen een middelloondeel en een beschikbaar premiedeel van de pensioengrondslag.
- Voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 was het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedroeg 1,16% per dienstjaar van het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen en de wijze van vaststelling waren opgenomen in het Pensioenreglement. Het eenmalige extra bedrag aan partnerpensioen dat is ingekocht over de periode 1 juli 2015 tot en met 31 december 2015 voor de werknemers die op 1 januari 2016 deelnemer zijn aan de collectieve beschikbare middelloonregeling en tevens op of na 1 juli 2015 in dienst waren, is hiervan onderdeel.
- Voor de dienstjaren tot en met 31 december 2014 was het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedroeg 1,33% per dienstjaar van het verschil tussen het jaarinkomen op 31 december 2014 (zonder rekening te houden met de maximale inkomensgrondslag) en de toepasselijke franchise.

5.2 **Partnerpensioen door uitruil van ouderdomspensioen**

Vanaf de standaard pensioeningangsdatum dan wel bij uitdiensttreding kan de partner eveneens verzekerd worden voor levenslang partnerpensioen door uitruil van ouderdomspensioen.

5.3 **Collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis**

Partners van werknemers zijn collectief verzekerd voor een tijdelijk partnerpensioen op risicobasis ter grootte van 70% van de franchise, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. Het tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner. De verzekering loopt uiterlijk tot het einde

van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Voor deze verplichte verzekering is een kostendekkende werknemersbijdrage verschuldigd, die onafhankelijk is van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. De werknemersbijdrage wordt ingehouden tot en met de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

6 Wezenpensioen

Het wezenpensioen is tijdens het dienstverband vanaf 1 januari 2016, maar uiterlijk tot de standaard pensioeningangsdatum, verzekerd op opbouwbasis en bedraagt 20% van 1,313% over het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise, waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen, de wijze van vaststelling, en de wijze van vaststelling over de jaren voor 1 januari 2016 zijn opgenomen in het Pensioenreglement.

7 Arbeidsongeschiktheid

De pensioenregeling voorziet voor werknemers aan wie een WAO- of WIA-uitkering is toegekend in verband met ziekte die is ontstaan tijdens het dienstverband met werkgever, in (i) voortzetting van de risicoverzekering(en) als hiervoor bedoeld onder artikel 5.3 van deze Bijlage II, alsmede (ii) voortzetting opbouw ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen. Bepalend hierbij is het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, met dien verstande dat voor de voortzetting van risicoverzekering(en), alsmede voor de voortzetting van opbouw van ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen het jaarinkomen gemaximeerd is. De voorwaarden en wijze van vaststelling zijn neergelegd in Hoofdstuk 10 van het Pensioenreglement.

8 Voorwaardelijke toeslagverlening ('indexatie')

8.1 **Voorwaardelijke toeslagverlening tijdens dienstverband**

Het fonds probeert de pensioenaanspraken voor (actieve) werknemers aan te passen op basis van de ontwikkeling van het prijspeil (de prijsindex). Er is echter geen recht op aanpassing en het is niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van een aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het bestuur van het fonds beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken worden aangepast. Zie verder artikel 2.6 van het Pensioenreglement.

8.2 **Na einde dienstverband**

Het fonds probeert de pensioenaanspraken en pensioenrechten voor slapers en gepensioneerden in het fonds aan te passen op basis van de ontwikkeling van het prijspeil. Er is echter geen recht op aanpassing en het is voor langere termijn niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het bestuur beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Zie verder artikel 2.7. van het Pensioenreglement.

8.3 De bepalingen van het vorige lid gelden eveneens in de periode van het dienstverband na de standaard pensioeningangsdatum ofwel voor pensioen op basis van artikel 7 van deze Bijlage II.

9

Overgangsregelingen pensioen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2001 in dienst waren en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven ofwel werknemers die na 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven, zijn overgangsregelingen getroffen in verband met de per 1 januari 2006 gewijzigde pensioenregeling. Die overgangsregelingen zijn eveneens in deze CAO opgenomen als:

- | | |
|---------------|---|
| - Bijlage III | Vaste spaarbijdrage en extra spaartoeslag |
| - Bijlage IV | Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage |
| - Bijlage V | Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon |

Bijlage III – Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015

- 1 Recht op vaste spaarbijdrage van 3,8% (afschaffen prepensioen 2006)
 - 1.1 ledere werknemer in dienst van werkgever heeft recht op een vaste spaarbijdrage, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. De vaste spaarbijdrage wordt berekend over het (actuele) jaarinkomen.
 - 1.2 Uitgezonderd van het recht op een vaste spaarbijdrage is een werknemer wiens indiensttredingsdatum 1 januari 2014 of later is.
- 2 Recht op vaste spaarbijdrage van 1,5% (afschaffen overgangsregeling pensioenopbouwjaren 2014)
 Vanaf 1 januari 2014 heeft iedere werknemer in dienst van werkgever met een indiensttredingsdatum die ligt voor 1 januari 2014, recht op een vaste spaarbijdrage van 1,5%, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. De vaste spaarbijdrage wordt berekend over het (actuele) jaarinkomen.
- 3 Spaartoeslag 2015 boven maximum inkomensgrondslag (Spaartoeslag 2015)
 - 3.1 Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere werknemer in dienst van werkgever voor wie de maximale inkomensgrondslag zoals bedoeld in artikel 4.3 van Bijlage II aan de orde is voor het meerdere recht op een Spaartoeslag 2015, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. De Spaartoeslag 2015 wordt uitgedrukt in een percentage van het deel van de inkomensgrondslag dat ligt boven het hiervoor genoemde maximum en wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel.
 - 3.2 Tabel Spaartoeslag 2015 vanaf 1 januari 2015

Leeftijd (tot=incl. maand bereiken leeftijd)	Spaartoeslag 2015
tot 20 jaar	5,8%
20 tot 25 jaar	6,7%
25 tot 30 jaar	7,9%
30 tot 35 jaar	9,1%
35 tot 40 jaar	10,6%
40 tot 45 jaar	12,2%
45 tot 50 jaar	14,3%
50 tot 55 jaar	16,7%
55 tot 60 jaar	19,6%
60 tot 65 jaar	23,2%
65 tot 68 jaar	26,0%

- 4 Extra spaartoeslag 2015 boven maximum inkomensgrondslag in verband met verlaging BP-tabel 2014 (Extra spaartoeslag 2015)
 ledere werknemer in dienst van werkgever met een indiensttredingsdatum die ligt voor 1 januari 2015 en die voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de BP-regeling

(zie Bijlage II bij deze CAO), heeft recht op een Extra Spaartoeslag 2015 van 1,8% van het deel van het jaarsalaris dat ligt boven de maximum inkomensgrondslag zoals bedoeld in artikel 4.3 van Bijlage II, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.

5 Overige bepalingen

Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 11) blijven buiten beschouwing. De uitkering geschiedt in 12 termijnen tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen. De vaste spaarbijdrage en (Extra) Spaartoeslag 2015 maken geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage IV – Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage

1. Doel

De Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling met als pensioen richtleeftijd 65 jaar.

2. Rechthebbenden

Werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1952 en 1 januari 1965, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens onderstaande tabel in artikel 3, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Toeslag vaste spaarbijdrage

Om het in artikel 1 gestelde doel te bereiken is tevens een vaste spaarbijdrage van 3,8% ingesteld zoals bedoeld in Bijlage III van de CAO. Voor zover deze vaste spaarbijdrage, rekening houdend met de nog resterende spaartermijn en het geboden perspectief, geacht wordt ontoereikend te zijn voorziet de onderhavige regeling in een toeslag. De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel. Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel	
geboorte- jaren	jaarlijkse toeslag op 3,8% vaste spaarbijdrage tot 62 jr. (% jaarinkomen)
1959	0,6
1960	0,5
1961	0,4
1962	0,3
1963	0,2
1964	0,1

De toeslag vaste spaarbijdrage wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetaling.

4. Overige bepalingen

De toeslag vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage V – Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon

1. Doel

De Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar en dient ter compensatie van art. 10.3. van het pensioenreglement geldend vóór 1 januari 2006 (overgangsmaatregel 2000 versnelde prepensioenopbouw tussen 52 en 62 jaar).

2. Rechthebbenden

Werknemers geboren tussen 31 december 1952 en 1 januari 1971 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in dienst zijn gebleven komen in aanmerking.

3. Spaarbijdrage 80% middelloon

Werknemers als bedoeld in lid 2 hebben gedurende de periode die ligt tussen de laatste dag van de maand waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt en de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, recht op een spaarbijdrage 80% middelloon.

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel. Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid blijven daarbij buiten beschouwing.

geboortjaar	Spaarbijdrage 80% middelloon tussen 52 en 62 (% jaarinkomen)
1959	6,7
1960	6,1
1961	5,5
1962	5,0
1963	4,5
1964	4,0
1965	3,4
1966	2,8
1967	2,2
1968	1,5
1969	1,0
1970	0,5

4. Uitbetaling spaarbijdrage 80% middelloon

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

5. Overige bepalingen

De spaarbijdrage 80% middelloon maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage VI – Protocol Arbeidsongeschiktheid

Beleidsuitgangspunten met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuimpreventie en re-integratie zijn neergelegd in de nota “Gezondheidsbeleid bij Nobian in Nederland”.

Er gelden naast afspraken gericht op het hebben van een gezondheidsbeleid, ook afspraken met betrekking tot werknemers die langdurig of blijvend arbeidsongeschikt worden:

Ingeval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard is de intentie dat hij in dienst blijft van de werkgever. Hij zal, indien mogelijk, zijn of worden gere-integreerd binnen de onderneming. Daarbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten in het eigen werk, dan wel van re-integratie in een andere functie binnen de locatie. Is er geen re-integratie mogelijkheid op de locatie voorhanden, dan wordt met betrokkene ook worden gekeken naar een andere functie buiten de eigen locatie, maar binnen de werkgevers.

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen de werkgevers niet of onvoldoende mogelijk blijkt, zal een re-integratietraject buiten Nobian worden gestart, eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf. Het 2^e spoor traject is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Indien dit externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van de betrokkene, biedt de werkgever deze werknemer gedurende een jaar de mogelijkheid terug te keren indien er een positie voor deze werknemer beschikbaar is.

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven, mits er passend werk beschikbaar is, in dienst van de werkgever.

Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen Nobian en betrokkene – zo nodig bijgestaan door zijn vakbond – naar een maatwerkoplossing worden gezocht.

Bijlage VII – Eindejaarsuitkering

Event	Eindejaarsuitkering
Algemeen	<p>De medewerker dient op 31 december in dienst te zijn om aanspraak te kunnen maken op de eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering zal ter grootte van het maandinkomen van december worden vastgesteld. Structurele consignatie maakt onderdeel uit van het maandinkomen.</p> <p>Deze voorwaarden zullen ook gelden in alle situaties zoals hieronder beschreven.</p>
Nieuwe medewerkers	Een medewerker kan pro-rata aanspraak maken op een eindejaarsuitkering (mits hij/zij op 31 december in dienst is) voor de werkzame maanden.
Promotie van Nobian CAO I naar Nobian CAO II	<p>Van de Nobian CAO I en Nobian CAO II: Pro rata eindejaarsuitkering over de maanden dat de medewerker nog in de Nobian CAO I zat op basis van het salaris in de laatste maand in Nobian CAO I en een pro rata STI over de maanden in Nobian CAO II gebaseerd op het vaste jaarsalaris per 31 december herrekend naar het aantal maanden waarop de STI-regeling van toepassing is.</p>
Vrijwillig ontslag	Een medewerker kan geen aanspraak maken op eindejaarsuitkering indien de medewerker op 31 december niet meer in dienst is.
Onvrijwillig niet verwijtbaar ontslag	<p>Een medewerker kan aanspraak maken op een (pro-rata) eindejaarsuitkering indien de medewerker op 31 december nog in dienst is. Een medewerker kan geen aanspraak maken op een eindejaarsuitkering over de maanden waarin de medewerker is vrijgesteld van werk.</p> <p>Voor de volledigheid merken wij nog op dat in het Sociaal Plan berekening voor 7,25% rekening wordt gehouden bij de berekening van de ontslagvergoeding.</p>
Pensionering levensloop /	Pro rata voor de werkzame maanden.
Overlijden	De nabestaanden ontvangen een pro rata-uitkering over de maanden tot het overlijden.
Ziekte arbeidsongeschiktheid /	<p>Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling bestaat recht op een eindejaarsuitkering als ware volledig arbeidsgeschikt dan wel in dezelfde mate arbeidsgeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode.</p> <p>Kortingen op het salaris in verband met niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie dan wel met</p>

Event	Eindejaarsuitkering
	<p>het zich anderszins niet houden aan wettelijke verplichtingen bij ziekte zijn van invloed op de eindejaarsuitkering.</p> <p>Wanneer de loondoorbetaling stopt gedurende het jaar waarop de eindejaarsuitkering betrekking heeft, zal een pro-rata eindejaarsuitkering worden uitbetaald over de maanden waarvoor nog een loondoorbetalingsverplichting bestond, berekend op het maandinkomen van de laatste maand waarover het salaris is doorbetaald. Ook hier geldt dat een medewerker op 31 december nog wel in dienst moet zijn om aanspraak te kunnen maken op de (pro rata) eindejaarsuitkering.</p>
Zwangerschapsverlof	Een medewerkster behoudt haar aanspraak op een eindejaarsuitkering over de wettelijke periode van zwangerschapsverlof.
Onbetaald verlof / sabbatical	Een medewerker kan geen aanspraak maken op een eindejaarsuitkering over de maanden waarin de medewerker onbetaald verlof heeft opgenomen.
Pensioengevendheid	Voor medewerkers die op of na 1 januari 2020 nieuw in dienst treden is de eindejaarsuitkering niet pensioengevend.

Bijlage VIII – Werkgelegenheidsbeleid

Nobian alsmede de tot haar behorende concernonderdelen, enerzijds,

- onderkennende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap;
- onderkennende dat de factor arbeid voor de continuïteit van de onderneming van groot belang is en dat investeringen in ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers niet alleen de werkzekerheid van medewerkers versterkt maar tevens de kracht en potentie van de onderneming vergroot,
- overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

- onderkennende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden;
- erkennende voorts, dat Nobian Nederland, in goed overleg met de vakverenigingen, reeds belangrijke inkrimpingen ten uitvoer heeft gelegd zonder daarbij in betekende mate tot gedwongen ontslag over te gaan.

Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1 Periodiek overleg

De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:

1.1 De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.

Hier wordt onder verstaan:

- overzicht van het personeelsbudget,
- aanwezig personeelsbestand,
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
- bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
- ingeleende arbeidskrachten,
- overwerk,
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

1.2 De gang van zaken in de concernonderdelen.

1.3 De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van 1.1 en 1.2 zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

2 Organisatiebureau

- 2.1 Indien de werkgever: (i) heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten EUR 11.350,-- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken, en (ii) tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu-hygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur, zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

3 Reorganisatie

- 3.1 Indien Nobian voornemens is te reorganiseren en die reorganisatie naar verwachting omvangrijke gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in Nederland, dan zal Nobian de vakbonden daarover tijdig informeren. Indien de vakbonden in dit kader met de leden willen spreken, dan zal Nobian hiervoor een ruimte beschikbaar stellen en ervoor zorgen dat de uitnodiging van de vakbonden bekend wordt op de betrokken afdelingen.

- 3.2 Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen Nobian Nederland. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan totdat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt en niet nadat – indien en voor zover een gesprek wordt aangevraagd door de vakverenigingen – een (nieuw) gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

- 3.3 Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 3.2 wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

4 Werkzekerheid en werkgelegenheid

Nobian wil als internationale onderneming ook in Nederland werkgelegenheid blijven bieden. Een gezonde financiële situatie en een goede aansluiting van het arbeidspotentieel zijn daarbij belangrijk.

Nobian zal zich inspannen om de werkzekerheid van werknemers te vergroten door te investeren in opleidingen, loopbaanmogelijkheden en ontwikkeling van competenties en vaardigheden. Nobian zal voortdurend aandacht geven aan de inzetbaarheid van de werknemers en de kansen op de arbeidsmarkt.

Nobian zal zich ook inspannen om de werkgelegenheid van mensen met een achterstandspositie te bevorderen en zal zich in het bijzonder richten op jongeren die een minder goede startkwalificatie hebben voor de arbeidsmarkt. Daartoe zullen op lokaal niveau afspraken worden gemaakt over het creëren van nieuwe stageplaatsen en scholings- en werkervaringsplaatsen. Daarbij zal zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ondersteunende maatregelen.

Ter bevordering van loopbaanmogelijkheden van medewerkers zal Nobian de interne vacatures van alle locaties in Nederland via de vacaturebank publiceren.

5 Ingeleende arbeidskrachten

5.1 Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, ofwel in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

5.2 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Nobian moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piek-werkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

Periodiek zal kritisch worden gekeken naar de toepassing van dit artikel op de verschillende locaties. De analyse zal in het periodiek overleg met de werknemersorganisaties worden besproken. Het resultaat en de conclusies zullen met de werknemersorganisaties worden gedeeld.

5.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

5.4 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 5.3 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s),

- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

5.5 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

6 Ondernemingsraad

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

7 Concernonderdeel

Onder concernonderdeel wordt in dit protocol verstaan: iedere Nobian werkgever in Nederland. Onder "werkgever" wordt verstaan: werkgever in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijlage IX – Overgangsregeling Aanvulling WIA-uitkering

De aanvullingen zoals opgenomen in deze bijlage IX gelden voor alle werknemers met een eerste ziektedag gelegen voor 1 januari 2026. Voor de duidelijkheid: deze werknemers kunnen geen aanspraak maken op de nieuwe afspraken zoals opgenomen in artikel 11.3.

1 IVA

Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een IVA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn IVA-uitkering tot 80% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag. Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

2 WGA 80-100%

Een werknemer die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een daarop gebaseerde WGA-uitkering, heeft voor zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag. Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

3 WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een inkomensgarantie van 85%. De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeidsongeschiktheid.

4 WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een inkomensgarantie van 75%. De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeidsongeschiktheid.

5 WGA < 35% - geen recht op WGA-uitkering

Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarom geen recht heeft op een WGA-uitkering, heeft, indien en voor zolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan, recht op een inkomensgarantie van 85% (zie lid 3 hierboven) ofwel 75% (zie lid 4 hierboven), als ware WGA 35-80% van toepassing. De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeidsongeschiktheid. Voor zolang een werknemer recht heeft op een werkgeversaanvulling op basis van het onderhavige lid is het inkomensverlies dat de grondslag vormt voor deze aanvulling in positieve zin medebepalend voor het pensioen, tenzij anders is bepaald in deze CAO.

6 Recht op een werkgeversaanvulling krachtens Bijlage IX bestaat niet indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige

zin bedoeld ten belope van het bedrag in deze Bijlage geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in deze Bijlage van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Bijlage X – Resultaat afhankelijke beloning (RAB)

Event	RAB-uitkering
Algemeen	Een medewerker dient op 31 december in dienst van het jaar waarop de RAB-uitkering betrekking heeft om aanspraak te kunnen maken op de RAB-uitkering. De “at target” RAB-uitkering bedraagt EUR 500 bruto over 2026 (betaalbaar in maart 2027) en EUR 750 bruto over 2027 (betaalbaar in maart 2028). Deze voorwaarden zullen ook gelden in alle situaties zoals hieronder beschreven.
Nieuwe medewerkers	Een medewerker kan pro-rata aanspraak maken op een RAB-uitkering (mits hij/zij op 31 december in dienst is) voor de werkzame maanden.
Promotie van Nobian CAO 1 naar Nobian CAO 2	Van CAO 1 naar CAO 2: pro rata RAB-uitkering CAO 1 over de maanden dat de medewerker nog in CAO 1 zit en pro rata STI-regeling over maanden CAO 2 gebaseerd op het vaste jaarsalaris per 31 december herrekend naar het aantal maanden waarop de STI-regeling van toepassing is.
Vrijwillig ontslag	Een medewerker kan geen aanspraak maken op een RAB-uitkering indien de medewerker op 31 december van het jaar waarop de RAB betrekking heeft, niet meer in dienst is.
Pensionering	Pro rata voor de werkzame maanden op basis van actual company performance.
Overlijden	De nabestaanden ontvangen een pro rata-uitkering over de maanden tot het overlijden op basis van actual company performance.
Ziekte / arbeidsongeschiktheid	Indien een medewerker langer dan 30 dagen arbeidsongeschikt is (periode wordt vastgesteld in lijn met artikel 7:629 lid 10 BW), kan de medewerker over de periode van arbeidsongeschiktheid geen aanspraak meer maken op een RAB-uitkering (over de periode na de 30 dagen). Ook hier geldt dat een medewerker op 31 december nog wel in dienst moet zijn om aanspraak te kunnen maken op de (pro rata) RAB-uitkering.
Zwangerschapsverlof	Een medewerkster behoudt haar aanspraak op een RAB-uitkering over de wettelijke periode van zwangerschapsverlof.
Onbetaald verlof / sabbatical	Een medewerker kan geen aanspraak maken op een RAB-uitkering over de maanden waarin de medewerker onbetaald verlof heeft opgenomen.
Pensioengevendheid	De RAB-uitkering is niet pensioengevend.

Ondertekening

Datum: 23 maart 2026

Namens de werkgeversdelegatie:

Nobian Industrial Chemicals B.V.

Namens de vakorganisaties:

FNV Procesindustrie

CNV

De Unie