

Collectieve Arbeidsovereenkomst Stamicarbon B.V.
1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

INDEX

Hoofdstuk I	-	Algemeen
Hoofdstuk II	-	Indiensttreding en ontslag
Hoofdstuk III	-	Arbeidsduur
Hoofdstuk IV	-	Beloning
Hoofdstuk V	-	Verlof en vakantie
Hoofdstuk VI	-	Arbeidsongeschiktheid
Hoofdstuk VII	-	Pensioen
Hoofdstuk VIII	-	Overige Arbeidsvoorwaarden
Bijlage 1		Salarisschalen
Bijlage 2		Buitenlandvergoeding
Bijlage 3		Functieaanpassing
Bijlage 4		Protocolafspraken

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst,

Stamicarbon B.V.

als partij aan werkgeverszijde

en

Synergo-vhp
FNV

elk als partij aan werknemerszijde,

verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2025 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen en ondertekend,

Sittard,

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Artikel 1. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- | | |
|--|--|
| a. Werkgever | Stamicarbon B.V., gevestigd te Sittard; |
| b. Vakorganisatie | elk van de organisaties van werknemers die als partij aan werknemerszijde optreden bij deze cao; |
| c. CAO | de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst; |
| d. Werknemer | degene die een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft met Stamicarbon. Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'; |
| e. uurloon gerelateerd aan salaris & vakantie (art. 33 lid 1) | 0,577% van het maandsalaris |
| f. uurloon gerelateerd aan compensatie verlof (art. 33 lid 2) en voormalig EVT rechten | 0,536% van het maandsalaris; |
| g. individueel salaris | het individueel bruto salaris per maand van de medewerker dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen |
| h. jaarsalaris | 12 maal het vaste bruto maandsalaris plus 8% vakantietoeslag en exclusief variabele beloning |
| i. maandsalaris | de som van de volgende inkomensbestanddelen: het individuele salaris plus indien van toepassing, een toeslag en een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid; |
| j. feestdagen | nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag, waarbij voor iedere dag geldt dat het gaat om de aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur; |
| k. OR | de ondernemingsraad van Stamicarbon, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; |
| l. partner | degene die met de werknemer is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan ofwel degene met wie de medewerker duurzaam samenwoont; |
| m. BTI | Business Travel Insurance. |

Artikel 2. Duur en wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen

1. Deze cao treedt in werking per 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

Artikel 3. Inleenkrachten

Zonder voorafgaand overleg met de OR draagt de werkgever aan inleenkrachten die niet vallen onder de bepalingen van de cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemer worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden van een zodanige omvang zijn dat verwacht kan en mag worden dat deze tijdig, onder normale werkcondities en met het bestaande werknemersbestand kunnen worden uitgevoerd.

Artikel 4. Opdracht extern organisatiebureau

1. De werkgever informeert de OR en, indien de werkgelegenheid in het geding is, ook de vakorganisaties over zijn voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de werkgever. Indien zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich verzetten tegen het informeren van de vakorganisaties, zal de werkgever alleen de OR informeren.
2. De werkgever informeert de OR en, indien de werkgelegenheid in het geding is, ook de vakorganisaties over de beweegredenen en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Over de uitkomsten van het onderzoek wordt overleg gepleegd met de OR, onder handhaving en erkenning van de verantwoordelijkheid van de werkgever.
3. De procedure met betrekking tot de uitvoering en informatie aan de werknemer vormt een punt van overleg in de OR.

Artikel 5. Fusie en reorganisatie

1. De werkgever informeert de vakorganisaties, de OR en de werknemer zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt en onverminderd de verplichtingen betreffende een fusie die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, over de mogelijke maatregelen wanneer wordt overwogen een fusie aan te gaan of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren.
2. Aansluitend hierop bespreekt de werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de werknemer voortvloeiende gevolgen met de vakorganisaties en de OR, om hen in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en de beslissing van de werkgever te kunnen beïnvloeden.
3. Als van de overwogen maatregelen gevolgen voor de werknemer zijn te verwachten, overlegt de werkgever met de vakorganisaties over het opstellen van een sociaal plan. De financiële regelingen in een sociaal plan komen ten laste van de werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 6. Deeltijdwerknemer

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 21 lid 1 zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd, indien voldaan is aan de voorwaarden gesteld in de Wet flexibel werken.
3. Bij niet-inwilliging van het verzoek van de werknemer zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de OR met vermelding van de zwaarwegende bedrijfsredenen die tot die beslissing hebben geleid.
4. De deeltijdwerknemer kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdwerknemer ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, één uur compenserend vrij.

Artikel 7. Algemene verplichtingen cao-partijen

1. De werkgever en vakorganisaties zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen. De vakorganisaties bevorderen zo veel mogelijk een ongestoorde voortgang van de onderneming en trachten verstoringen van de arbeidsrust tegen te gaan. Zij passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toe en steunen stakingen van derden niet. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de werknemer daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties passen evenwel een staking niet toe dan na overleg met de werkgever. De werkgever past alleen uitsluiting toe als tegenmaatregel bij staking en gaat hiertoe niet over dan na overleg met de vakorganisaties.
2. Bij staking of arbeidsonrust dragen de vakorganisaties, voor zover mogelijk, ertoe bij dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid en het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 8. Algemene verplichtingen werkgever

1. De werkgever mag bij uitzondering, in voor de werknemer gunstige zin, van de cao afwijken.
2. De werkgever zal een exemplaar van deze cao, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer beschikbaar stellen.
3. De werkgever zorgt voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en behartigt daarbij de belangen van de werknemer, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.

Artikel 9. Algemene verplichtingen werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
3. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan de voor hem geldende werktijdregeling.
5. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.

Artikel 10. Verplichtingen werkgever en werknemer

1. Verbod op ongewenste intimiteiten. Opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, worden binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling niet toegestaan.
2. Verbod op discriminatie. Discriminatie c.q. ongerechtvaardigde ongelijke behandeling op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidkleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke voorkeur tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling wordt niet getolereerd. In dit kader worden opmerkingen en/of gedragingen met een discriminerende ondertoon die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet toegestaan.

Artikel 11. Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst volstreekte geheimhouding te betrachten van alles wat hem over de onderneming van de werkgever of dienst cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
2. De werknemer is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen en alle niet zijn persoon betreffende documenten, welke betrekking hebben op de onderneming van werkgever, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.
3. Wanneer de werknemer een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voortvloeit.

Artikel 12. Uitvinding en intellectueel eigendom

1. De werknemer is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van de onderneming van werkgever en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten waar de werknemer is tewerkgesteld, onverwijld aan de werkgever mee te delen.

2. Voor zover de werkgever niet reeds van rechtswege aanspraak op intellectueel eigendom heeft, is de werknemer, indien de werkgever dat wenst, verplicht de rechten voortvloeiend uit zijn uitvinding aan de werkgever over te dragen. Onder 'de rechten uit een uitvinding voortvloeiend' wordt niet uitsluitend verstaan het recht op het aanvragen van octrooi, maar bijvoorbeeld ook het recht om de uitvinding geheim te houden.
3. Op de werkgever rust de verplichting om binnen een redelijke termijn aan de werknemer mee te delen of hij van het recht op overdracht van de rechten voortvloeiend uit de uitvinding gebruik wenst te maken. Alle eventuele kosten verbonden aan de overdracht komen ten laste van de werkgever.
4. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de in de leden 1, 2 en 3 omschreven verplichtingen nadere regels vast te stellen.
5. Op uitvindingen waarvan door de werkgever wordt besloten een octrooi aan te vragen is wat betreft de vergoeding de Maire Inventor Compensation Policy van toepassing.

Artikel 13. Nevenactiviteiten

1. Het is werknemer toegestaan om nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever daardoor mogelijk wordt geschaad in haar (bedrijfs)belangen.
2. In lid 1 bedoelde (bedrijfs)belangen die optreden wanneer de werknemer nevenwerkzaamheden verricht zijn onder andere (maar niet gelimiteerd tot), de gezondheid en veiligheid van de werknemer, vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, integriteit van de organisatie, risico op belangenconflicten, in strijd met arbeidsrechtelijk regelgeving, waaronder bijvoorbeeld de Arbeidstijdenwet.
3. Indien werkgever van mening is dat haar bedrijfsbelangen in het geding komen als gevolg van de nevenwerkzaamheden dan mag zij die nevenwerkzaamheden (geheel/gedeeltelijk) verbieden, dan wel daarvoor toestemming onder voorwaarden verbinden.

Artikel 14. Relatiebeding

De werkgever kan aan de aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde verbinden dat het de werknemer niet is toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming tijdens de arbeidsovereenkomst en binnen een termijn van 1 jaar na het einde van deze arbeidsovereenkomst, direct of indirect in enigerlei vorm voor zichzelf of voor anderen werkzaam te zijn voor en/of betrokken te zijn bij relaties van de werkgever in welke vorm dan ook, dan wel relaties te bewegen de band met de werkgever te verbreken.

Relaties in de zin van dit artikel zijn bestaande relaties en klanten van de werkgever op het moment van de aanstelling of handhaving in de functie en op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst – waaronder ook begrepen relaties met wie de werkgever onderhandelingen heeft gevoerd/voert, relaties aan wie een offerte is uitgebracht en de (ex-) werknemers van werkgever.

Artikel 15. Concurrentiebeding

De werkgever kan aan de aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde verbinden dat de werknemer zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst-behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever - niet in dienst te treden van of werkzaamheden te verrichten voor andere ondernemingen of instellingen. Deze toestemming wordt in ieder geval verleend als de onderneming of instelling naar het oordeel van de werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van de onderneming van

werkgever en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de werknemer is tewerkgesteld.

HOOFDSTUK II – INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 16. Indiensttreding

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt in afwijking van de wettelijke regeling, wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Is de individuele arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd dan geldt een proeftijd van 1 maand, waarbij een arbeidsovereenkomst met een contractsduur van maximaal zes maanden geen proeftijd kent.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 17. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 14 lid 1, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging met inachtneming van het volgende.

Voor werkgever en werknemer geldt een opzegtermijn van:

 - één maand, indien de werknemer is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 tot en met C35;
 - drie maanden, voor de overige werknemers.
3.
 - a. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door opzegging waarbij voor werkgever en werknemer een opzegtermijn van één maand geldt.
 - b. Van rechtswege op de laatste dag van de maand, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
4. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
5. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan elk moment geschieden. De opzegtermijn start aan het eind van de kalendermaand waarin is opgezegd.

Artikel 18. Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan aan de werknemer die zich aan laakbare handelingen of gedragingen schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen welke in verhouding staat tot de handeling of het gedrag.

1. Een laakbare handeling of gedraging omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
2. De werkgever kan met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vaststellen.

Artikel 19. Schorsing

1. a. Wanneer de werkgever een ernstig vermoeden heeft dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een feit dat een dringende reden voor ontslag op staande voet kan opleveren, kan de werkgever de werknemer schorsen om nader onderzoek naar de feiten te doen. De schorsing vindt in beginsel plaats met behoud van inkomen.
b. In dit geval stelt de werkgever de werknemer van het bestaan van ernstige twijfel jegens hem in kennis. Direct nadat het onderzoek is afgerond wordt besloten de werknemer al dan niet op staande voet te ontslaan. Indien niet tot ontslag wordt overgegaan, vervalt de schorsing per direct.
2. a. Schorsing kan voorts plaatsvinden als disciplinaire maatregel voor ten hoogste drie werkdagen.
Deze schorsing is altijd zonder behoud van inkomen.
b. Redenen voor schorsing kunnen uitsluitend zijn gelegen in de sfeer van discriminatie, racisme, ongewenste intimiteiten en molest van personen en/of goederen.
3. Een schorsing zal onverwijld en schriftelijk onder opgave van redenen aan betrokkene worden bevestigd.
4. In principe worden de werknemers in de directe omgeving van de betrokken werknemer door de werkgever op de hoogte gesteld van de schorsing, het intrekken van de schorsing of het ontslag op staande voet. Indien uit het onderzoek blijkt dat de schorsing ten onrechte is opgelegd, zal rehabilitatie plaatsvinden. Over de inhoud van de bekendmaking vindt overleg met de werknemer plaats.

Artikel 20. Non-activiteit

Een werknemer kan met behoud van inkomen op non-actief worden gesteld vanaf het moment dat aan de werknemer schriftelijk is meegedeeld dat een procedure strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSDUUR

Artikel 21. Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een voltijd dienstverband 40 uur per week.
2. Opleidingsdagen behoren tot de normale arbeidsduur en worden op basis van redelijkheid en billijkheid afgestemd met de leidinggevende.
3. De werkgever stelt met in acht neming van de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet de werktijden vast en houdt daarbij in overleg met de werknemer, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
4. De arbeid binnen Nederland wordt georganiseerd binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, waarbij voor werkzaamheden

buiten Nederland zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de lokale regelgeving van het land waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.

5. Bij het vaststellen van de werktijdregeling worden de volgende bepalingen zowel voor voltijders en deeltijders in acht genomen:
 - In beginsel wordt niet op zaterdag, zondag en een feestdag, zoals benoemd in artikel 1j. gewerkt, tenzij de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat noodzakelijk maken.
 - In beginsel ligt de lokale tijd waar de werknemer de werkzaamheden uitvoert tussen 07.00 uur en 19.00 uur, tenzij de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden andere tijden noodzakelijk maken.
6. Werknemer en werkgever stellen in overleg de locatie van de werkzaamheden vast. De Smart Working Policy is hierbij van toepassing.

Artikel 22. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur.
2. Overwerk zal door een actief beleid worden beperkt tot gevallen waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.
3. Werknemers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.
4. Uitbetaling vindt eventueel plaats in overleg tussen werkgever en werknemer

Artikel 23. Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR)

De TOR regeling geeft de mogelijkheid de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden. De TOR regelt een verkorting van de arbeidsduur waardoor het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid van de oudere werknemer kan worden voorkomen respectievelijk kan worden teruggedrongen. Tevens creëert de TOR een overgangsfase tussen de periode van volledige activiteit en volledige inactiviteit. Na afloop van de TOR heeft de werknemer de keuze om met pensioen te gaan of het dienstverband in deeltijd voort te zetten.

1. Van de regeling kan minimaal 4 tot maximaal negen jaar gebruik worden gemaakt met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
2. Een verzoek van een werknemer om deel te nemen aan de TOR en het door de werknemer voorgestelde arbeidspatroon dat voldoet aan het in lid 5 bepaalde, zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
3. De werkgever deelt de beslissing op het verzoek schriftelijk aan de werknemer mee. Bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de werknemer is de schriftelijke mededeling onder opgave van redenen. Bij niet-inwilliging van het verzoek van de werknemer zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de OR met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
4. Indien de werknemer de overeengekomen (normale) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever maximaal negen jaar (zie lid 6) van de overeengekomen (normale) wekelijkse arbeidsduur (betaald) TOR verlof toegekend. Periodieke opname van dagen (minimaal gelijk aan het toegekende aantal TOR uren verlof) door de werknemer is een vereiste voor toekenning van het TOR verlof door de werkgever.

5. Het patroon waarin het TOR verlov kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de werkgever kan bieden en de wensen van de werknemer. Er gelden twee randvoorwaarden. Er dient sprake te zijn van periodiciteit met een maximumperiode van één kalendermaand. Het TOR verlov kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlov. Niet opgenomen TOR verlov vervalt aan het einde van iedere kalendermaand en er dienen afspraken te worden gemaakt welk deel van het takenpakket van de werknemer gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen.
6. Deelname aan de TOR is mogelijk op basis van de volgende staffel bij fulltime dienstverband:

Duur regeling	TOR Uren per jaar voor rekening medewerker	TOR Uren per jaar voor rekening werkgever
4 jaar	208	208
5 jaar	166	166
6 jaar	139	139
7 jaar	119	119
8 jaar	104	104
9 jaar	92	92

7. Indien het saldo 'sparen voor later' (SVL) of de rekening courant ontoereikend zijn om de eigen bijdrage van de TOR uren bij (volledige) deelname te voldoen, kan de medewerker om toch zo veel mogelijk van de extra herstel mogelijkheden van de TOR gebruik te maken, desgewenst via de rekening courant de ontbrekende uren 'bij kopen'.
8. Indien de medewerker besluit om na afloop van de TOR het dienstverband in deeltijd voort te zetten dan is de arbeidsduur gemaximeerd op het aantal uren dat men werkte tijdens de TOR periode.

HOOFDSTUK IV - BELONING

Artikel 24. Functiegroepen en salaris

1. De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in de salarisschalen C33 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde werknemers en ook voor werknemers waar het potentieel vastgesteld is boven het niveau van C41 stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast en is de aanpassingstabel van artikel 25 lid 4 niet van toepassing.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een startsalaris en een normsalaris, waarbij het normsalaris overeenkomt met 100% van de salarisschaal.
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I.
3. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geven CAO partijen gehoor aan het verzoek van de Stichting van de Arbeid een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw op te nemen.
 - Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 110% WML.

- Betreffende werknemer komt na 1 jaar werken in aanmerking voor een stap naar 105% WML en na 2 jaar werken voor een volgende stap naar 110% WML.
- Artikel 24 lid 1 en 2 en artikel 25 zijn op betreffende werknemers niet van toepassing.

Artikel 25. Wijziging van het salaris

1. Herziening van het salaris vindt plaats op grond van de prestatiebeoordeling, in beginsel éénmaal per jaar.
2. Het normsalaris bedraagt 100% van de salarisschaal.
3. Het te bereiken eindsalaris is afhankelijk van de prestatiebeoordeling en wordt als volgt vastgesteld:
 - a. Excellent: 110% van het normsalaris
 - b. More than Adequate: 105% van het normsalaris
 - c. Adequate: 100% van het normsalaris
 - d. Improvement: 95% van het normsalaris
 - e. Far below expectations: individueel salaris
4. Indien en voor zover de werknemer het voor hem vastgestelde perspectiefsalaris nog niet heeft bereikt, wordt afhankelijk van de beoordeling van zijn functioneren het salaris per 1 juli aangepast overeenkomstig navolgende aanpassingstabel.

		Aanpassingen op basis laatste prestatiebeoordeling				
		Far Below Expectations	Improvement	Adequate	More than Adequate	Excellent
Salaris positie	Minimum – schaal midden	-/-	2%	3%	4%	5%
	Schaal midden – normsalaris	-/-	1%	2%	3%	4%
	Normsalaris - perspectiefsalaris	-/-	-/-	-/-	2%	2%
		Perspectiefsalaris				
		Maximaal mogelijk salaris op basis laatste prestatiebeoordeling				
		Gelijk aan individueel salaris	95%	100%	105%	110%

5. De procentuele verhogingen worden berekend als percentage van het normsalaris. Wanneer het nieuwe salaris volgens de berekening hoger uitkomt dan het perspectiefsalaris, wordt het nieuwe salaris gelijk aan het perspectiefsalaris, met dien verstande dat de verhoging nooit negatief wordt.
6. Met ingang van de prestatiebeoordelingsronde over het jaar 2024 (beoordelingsronde in 2025) geldt het volgende: als het individueel salaris hoger is dan het bij de laatste prestatiebeoordeling behorend perspectiefsalaris, krijgt de medewerker geen collectieve CAO salaris verhoging(en), totdat het individueel salaris gelijk is aan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris. Deze regel wordt toegepast nadat de communicatie van de prestatiebeoordeling heeft plaatsgevonden. Essentieel is dat er regelmatig tussen medewerker en leidinggevende gesprekken worden gevoerd over het

functioneren, en dat die ook worden vastgelegd, zodat de beoordeling voor de medewerker nooit als een verrassing komt.

7. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 juli daaropvolgend een deelverhoging naar evenredigheid toegekend.
8. Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5% van het normsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal tenminste gelijk is aan het minimum schaalsalaris.
9. Ingeval een medewerker ingedeeld wordt in een lagere salarisschaal en het salaris van de medewerker niet past binnen de nieuwe salarisschaal, dan wordt het salaris van de medewerker verlaagd tot het normsalaris van de nieuwe salarisschaal. De indeling in een lagere functieschaal is verder geregeld in bijlage 3.

Artikel 26. Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt 8% bruto-vakantietoeslag over het kalenderjaar over twaalf maal het werkelijk genoten maandsalaris. In mei betaalt de werkgever de voorlopige bruto vakantietoeslag uit. De toeslag wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de werknemer in mei.
2. De vakantietoeslag geldt naar rato, rekening houdend met de datum in/uit dienst.
3. In december (of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar) wordt de bruto vakantietoeslag definitief vastgesteld. De nog verschuldigde vakantietoeslag wordt nabetaald of de teveel uitbetaalde vakantietoeslag wordt teruggevorderd.

Artikel 27. Winstdeling

1. Aan de werknemer kan een winstdeling worden toegekend van maximaal 10% van het jaarsalaris.
2. De hoogte van de winstdeling wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

$$\text{Winstdeling (\%)} = \frac{(\text{EBIT} + \text{MTIC research costs}) * 0,35}{N} * 100\%$$

Waarbij:

- EBIT en MTIC research costs worden uitgedrukt in miljoenen EUR
- N = aantal medewerkers op 31 december van het kalenderjaar waarover de winstdeling wordt berekend.

De winstdeling wordt uitbetaald als een percentage van het vaste bruto jaarsalaris van de medewerker. Uitkering van de winstdeling vindt plaats bij een minimaal EBIT resultaat van 15 miljoen.

3. De uitbetaling vindt in beginsel plaats in juli van ieder kalenderjaar. De uitbetaling wordt afgerond één decimaal.
4. De regeling geldt naar rato, rekening houdend met de datum in/uit dienst en het percentage deeltijd.
5. Het managementteam van Stamicarbon wordt uitgesloten van deze regeling.

Artikel 28. Resultaatbeloning

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 tot en met C41, kan een resultaatbeloning worden toegekend van maximaal 6%.

2. De werkelijke hoogte van de resultaatbeloning wordt jaarlijks bepaald door de mate waarin vooraf gestelde doelen worden gerealiseerd.
3. De doelen worden jaarlijks uiterlijk in de maand april vastgesteld en kunnen betrekking hebben op alle terreinen van de bedrijfsvoering.
4. Van de resultaatbeloning wordt 1/3 deel gekoppeld aan doelen op het niveau van de onderneming, hierna het 'collectief niveau' genoemd, en 2/3 deel aan doelen op individueel en/of teamniveau.
5. De keuze van de doelen op collectief niveau worden afgesproken met de OR.
6. De grondslag van de resultaatbeloning is het jaarsalaris. De betaling van de resultaatbeloning vindt in beginsel plaats in de maand juli volgend op het betreffende kalenderjaar.
7. De regeling geldt naar rato, rekening houdend met de datum in/uit dienst en het percentage deeltijd.

Artikel 29. Uitbetaling maandsalaris

Aan het einde van de kalendermaand ontvangt de werknemer het maandsalaris over de desbetreffende maand. Aan het einde van de daaropvolgende kalendermaand ontvangt de werknemer een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) inkomenselementen.

Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de werknemer heeft in mindering gebracht.

Artikel 30. Uitsluiting artikel 7:628 BW

Het bepaalde in artikel 7:628 BW (geen arbeid, toch loon) is niet van toepassing.

HOOFDSTUK V – VERLOF EN VAKANTIE

Artikel 31. Algemeen

De werkgever voert een personeelsbeleid voor zijn werknemers dat mede is gericht op een goede balans in werk en privé. Onderdeel van dit beleid is het opnemen van adequate voorzieningen die de werknemer de mogelijkheid bieden bepaalde situaties in de privésfeer op te vangen.

Artikel 32. WAZO en bijzonder verlof

1. De Wet arbeid en zorg wordt integraal toegepast.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer buitengewoon verlof kan opnemen, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag der uitvaart bij het overlijden van de partner van de werknemer of van één van zijn (pleeg)kinderen, (pleeg) ouders, schoonouders of huisgenoten;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst op de dag der uitvaart van grootouders van de werknemer zelf of van diens partner,

- kleinkinderen, broers, zusters, 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. Het loon wordt in dit geval doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden ontvangen;
 - d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
3. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer betaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakbond;
 - b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit sub lid bedoelde activiteiten zal door de vakbond als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Artikel 33. Vakantie

1. De werknemer heeft per vakantiejaar:
- a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van het maandsalaris van vier maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week.
 - b. naast de vakantierechten genoemd onder sub a. recht op bovenwettelijke dagen vakantie met behoud van het maandsalaris volgens onderstaande overzicht.
- De werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de omvang per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die de werknemer vóór 1 juli van het desbetreffende kalenderjaar heeft bereikt. Zij bedraagt:
- | | | |
|--|---|----------|
| bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar | : | 9 dagen |
| bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar | : | 10 dagen |
| bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar | : | 11dagen |
| bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar | : | 12 dagen |
| bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar | : | 13 dagen |
| bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar | : | 14 dagen |
| bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar | : | 15 dagen |
| bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar | : | 16 dagen |
| bij een leeftijd van 59 en 60 jaar | : | 17 dagen |
| bij een leeftijd van 61 jaar | : | 18 dagen |
| bij een leeftijd van 62 en 63 jaar | : | 19 dagen |
| bij een leeftijd van 64 jaar of ouder | : | 20 dagen |
2. a. Werknemers in dienst per 31 december 2020 en werknemers in dienst bij Stami Digital per 31 december 2020 krijgen 18 dagen compensatie verlof per vakantiejaar.
- b. Werknemers die geen compensatie verlof ontvangen hebben de mogelijkheid om tot 18 vakantiedagen per jaar bij te kopen.

3. De regelingen gelden naar rato, rekening houdend met de datum in/uit dienst en het percentage deeltijd.
4. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid, hierbij uitgezonderd: aangevraagd verlof, zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door eigenopzet is veroorzaakt, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie met een twaalfde verminderd.
5. a. Er geldt een verjaringstermijn van 5 jaar voor de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Bij arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk of volledig) geldt dat de wettelijke dagen volledig worden opgebouwd.
Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat zij bij volledige arbeidsongeschiktheid alleen de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid worden opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de bovenwettelijke dagen gedeeltelijk opgebouwd.
- b. Het saldo op de rekening courant (= de combinatie van wettelijk verlof, bovenwettelijk verlof) mag per 31 december van enig jaar maximaal 50 dagen bedragen.
Het meerdere wordt uitbetaald of kan voorafgaand hieraan in het kalenderjaar gereserveerd worden voor Sparen Voor Later (zie artikel 34).

Artikel 34. Aanwending vakantie/ Sparen Voor Later (SVL)

1. Vakantie wordt opgenomen in tijd, waarbij het uitgangspunt is dat vakantiedagen die in enig jaar worden opgebouwd dienen te worden opgenomen in het betreffende jaar. Ook bij arbeidsongeschiktheid, voor zover dat medisch mogelijk is.
2. Bij opname van vakantiedagen worden altijd de wettelijke vakantiedagen als eerste ingezet. Wanneer deze uren volledig zijn benut is de medewerker vrij om te kiezen vanuit welk verlofrecht de opname plaatsvindt. Hierbij heeft de medewerker ook de mogelijkheid om zijn/haar Sparen voor Later account te gebruiken.
3. Is opname in tijd bij uitzondering vanwege bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk dan worden in dat geval de overblijvende dagen overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar, of gestort in de pot Sparen Voor Later. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.
4. Sparen Voor Later
 - a. De medewerker wordt, in het kader van de work- life-balans, in de gelegenheid gesteld extra dagen te sparen voor bijvoorbeeld sabbatical, ouderschapsverlof, zorgverlof, mantelzorg en deelname aan de TOR, of om eerder te stoppen met werken.
 - b. Maximaal kunnen in de combinatie van rekening courant en Sparen Voor Later 250 dagen gespaard worden, die opgenomen moeten worden voor datum pensionering. De rekening courant bedraagt maximaal 50 dagen en de pot Sparen Voor Later maximaal 200 dagen.
 - c. Het opgebouwde saldo wordt uitbetaald bij einde dienstverband.
 - d. Opname van verlof zal geschieden in overleg met de direct leidinggevende en zal tijdig worden aangevraagd.
4. Er kunnen omtrent contractueel vrijaf individuele meerjarenafspraken worden gemaakt.
5. De werkgever kan met de OR één of meer periode(n) collectief contractueel vrijaf vaststellen.

Dit collectief contractueel vrijaf kan inhouden een bedrijfsvakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, of ingeval geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf.

6. Voor zover contractueel vrijaf niet wordt vastgesteld overeenkomstig het in lid 5 bepaalde, stelt de werkgever, zo veel mogelijk op basis van planning in het begin van het kalenderjaar en conform de betreffende procedures, de vakantie als bedoeld in artikel 33 vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. De werkgever stelt in dit geval de periode(n) van het overige contractueel vrijaf vast na overleg met de werknemer en zo veel mogelijk rekening houdend met diens voorkeur.
7. De werknemer wordt, op verzoek van de werknemer en wanneer de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten, in de gelegenheid gesteld zijn contractueel vrijaf zodanig op te nemen dat hij gedurende een kalenderjaar eenmaal drie opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.
8. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van contractueel vrijaf wijzigen. Indien de werknemer door de wijziging van het tijdvak schade ondervindt, is de werkgever tot schadevergoeding verplicht. De werknemer moet de aard en de omvang van die schade deugdelijk aantonen. De werkgever is niet tot schadevergoeding verplicht wanneer de werknemer zijn claim indient later dan zes maanden na het tijdstip waarop de wijziging van het tijdvak van contractueel vrijaf werd medegedeeld.
9. Contractueel vrijaf kan worden opgenomen in gehele dagen of, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in halve dagen of volle uren.
10. Wanneer de werknemer aantoont dat hij tijdens het contractueel vrijaf ziek is geweest of aanspraak heeft op buitengewoon verlof, gelden de betrokken dagen niet als contractueel vrijaf.
11. Dagen op de rekening courant kunnen worden opgenomen in tijd indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten of worden uitbetaald tot ten hoogste het beschikbare saldo.
12. Op de rekening courant is een negatief saldo toegestaan bij een fulltime dienstverband van maximaal 10 vakantiedagen.
13. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, en/of een positief respectievelijk negatief saldo op de rekening courant, worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.
14. De uitkering respectievelijk inhouding is per uur contractueel vrijaf gelijk aan het uurloon van het moment van inhouding c.q. uitkering.

HOOFDSTUK VI - ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 35. Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werkgever en de werknemer streven er naar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen. Beperkt geschikte werknemers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.

2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.
3. De arbeidsongeschikte werknemer werkt actief mee aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn interne of externe re-integratie.

Artikel 36. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. **Wetgeving:** Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:** Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:** Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandsalaris.
4. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken:** Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken:** Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandsalaris gedurende week 53 tot en met week 78 en een aanvulling tot 80% gedurende week 79 tot en met week 104.
6. **Maandsalaris:** In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 1, artikel 1 onder h. wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk onder maandsalaris in dit artikel verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt.
7. **Arbidsongeschiktheid en werken:** De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken als genoemd in artikel 7:629 BW deels in zijn eigen functie werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van het evenredig deel van zijn maandsalaris. Over de resterende uren ontvangt hij een aanvulling tot maximaal 90% van het maandsalaris gedurende week 53 tot en met week 78 en 80% gedurende week 79 tot en met week 104.

- a. De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken als genoemd in artikel 7:629 BW zijn eigen functie niet volledig, maar met een verminderde arbeidsprestatie uitoefent, dit ter beoordeling van de werkgever, ontvangt over elk gewerkt uur een bij deze arbeidsprestatie behorend deel van het maandsalaris.
- b. De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken als genoemd in artikel 7:629 BW werkzaam is in een lager ingedeelde functie, ontvangt over elk gewerkt uur het bij de lagere functie behorende maandsalaris, met een minimum van 90% van het maandsalaris gedurende week 53 tot en met week 78 en 80% gedurende week 79 tot en met week 104.
- c. De werknemer die in het kader van re-integratie op basis van arbeidstherapie werkzaam is, wordt als volledig arbeidsongeschikt aangemerkt.

Aanvulling na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Aflopende toeslag

- a. De werknemer die om medische redenen in het kader van re-integratie een lager salaris ontvangt kan 36 maanden een aflopende toeslag ontvangen over het verschil tussen maximaal 80% van het oude inkomen en het nieuwe inkomen (salaris inclusief toeslagen en uitkeringen) waarbij de toeslag iedere maand 1/36 deel afbouwt.
- b. De werknemer ontvangt een aflopende toeslag die wordt berekend op het verschil tussen maximaal 80% van het oude loon en het nieuwe inkomen indien hij 20 of meer dienstjaren bij Stamicarbon werkzaam is geweest. Voor ieder dienstjaar < 20 jaar wordt het percentage van 80% van het oude inkomen in de berekening verminderd met 1%.

2. Externe plaatsing

De werknemer die in het kader van re-integratie een functie aanvaardt bij een andere werkgever kan in aanmerking komen voor een herplaatsingsbonus ter hoogte van de, vanaf de ontslagdatum, resterende gekapitaliseerde waarde berekend onder de voorwaarden in lid 1.

Artikel 37. Weigeren of opschorten loondoorbetaling of aanvulling

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van de hiervoor bevoegde instantie;
- h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Artikel 38. Regres

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in dit hoofdstuk genoemde aanvullingen.

HOOFDSTUK VII - PENSIOEN

Artikel 39. Verplichte deelname

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Over de pensioengrondslag wordt het pensioen opgebouwd en deze wordt als volgt vastgesteld:

Pensioengrondslag: Maandsalaris januari $\times 12$ + vakantiegeld - AOW franchise (2025: 18.475 EUR). De pensioengrondslag is gemaximeerd tot de maximale fiscale jaaropbouw in enig jaar. (2025: 137.800 EUR). Indien men gedurende het jaar in dienst komt dan geldt het maandsalaris bij indiensttreding.

De werknemerspremie bedraagt 3,5% van de pensioengrondslag. Over de pensioengrondslag tot 50% van de maximale pensioengrondslag is de werknemerspremie 3,5%. Voor het gedeelte van de pensioengrondslag boven 50% van de maximale pensioengrondslag bedraagt de werknemerspremie 7%. Deze bijdrage wordt door de werkgever op het salaris van de deelnemer ingehouden in 12-maandelijks termijnen en is verschuldigd over de periode van deelneming.

HOOFDSTUK VIII – OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 40. Reiskostenvergoeding

De kilometervergoeding in de reiskostenregeling woon-werkverkeer bedraagt 0,23 EUR per kilometer. Hierbij geldt een maximale afstand enkele reis van 80 kilometer. Voor het bepalen van de woon-werkafstand wordt de snelste route volgens de ANWB routeplanner aangehouden.

Artikel 41. Fietsplan

Medewerkers die een fiets aanschaffen kunnen een fiscaal vriendelijke vergoeding van maximaal 1.000 euro netto ontvangen. Hiervoor moet de medewerker maximaal 1.000 euro aan bruto salaris inleveren dan wel een aantal vakantiedagen inleveren ter grootte van het

maximale netto bedrag. De aanvraagprocedure is beschikbaar op SharePoint en iedere 5 jaar kan men deelnemen aan de regeling.

Artikel 42. Collectiviteitskorting zorgverzekering

Voor zover en zolang de zorgverzekeraar een collectiviteitskorting aanbiedt kan de werknemer hiervan gebruik maken.

Artikel 43. Reisregeling Buitenland

1. Reizen is een onlosmakelijk onderdeel van de werkzaamheden van Stamicarbon. De consequenties hiervan zijn onderdeel van de functies/ rollen binnen Stamicarbon en als zodanig meegewogen in de zwaarte en beloning van de functies.
2. Voor een tweetal limitatief benoemde werkzaamheden is een reisregeling buitenland van toepassing.
3. De limitatief benoemde regelingen zijn beschreven in bijlage 2 van deze CAO.

BIJLAGE 1A. Salarisschalen (in Euro per maand) per januari 2025 incl. 3,75% + 50 EUR structurele salarisverhoging

<i>Schaal</i>	<i>Start</i>	<i>Mid</i>	<i>100%</i>	<i>105%</i>	<i>110%</i>
C33	2.826	3.166	3.507	3.682	3.858
C34	3.102	3.497	3.892	4.086	4.281
C35	3.405	3.864	4.322	4.539	4.755
C36	3.794	4.335	4.875	5.119	5.363
C37	4.241	4.896	5.551	5.828	6.106
C38	4.739	5.528	6.318	6.633	6.949
C39	5.349	6.307	7.266	7.629	7.992
C40	6.034	7.194	8.353	8.771	9.188
C41	6.561	8.091	9.621	10.102	10.583

BIJLAGE 2A. Uitzendvergoeding voor fabrieksactiviteiten op locatie

- De regeling **“uitzendvergoeding voor fabrieksactiviteiten”** is van toepassing voor de medewerkers die hun werkzaamheden op een afstand groter dan 150 km van de Sittard/Stamicarbon locatie “on site” verrichten voor een aaneengesloten periode van twee weken of langer, gemeten van huisdeur tot huisdeur.
De volgende “fabrieksactiviteiten” kwalificeren voor deze regeling;
 - Commissioning (opstart)
 - Pre-commissioning / De-commissioning
 - P&ID checks
 - Plant inspecties en reparaties in de fabriek
 - Technische trainingen verbonden aan bovengenoemde activiteiten
 - Inspecties bij de apparaten manufacturer
 - Technische testprogramma's op locatie.
- Voor elke “uitzending” wordt door de afdeling een aanvraag ingediend. Middels de uitzendstaat, waarop alle geplande uitzendingen worden weergegeven, worden door HRM&GA voor elke “uitzending” voor de betreffende geplande periode de vergoedingen vastgesteld;
- De **“uitzendvergoeding t.b.v. “fabrieksactiviteiten”** arbeidsvoorwaarden beginnen op de dag van vertrek en eindigen op de dag van terugkomst. Dagvergoedingen zijn van toepassing voor de gehele periode, de overige kosten worden betaald voor de dagen op locatie;
- De **“uitzendvergoeding t.b.v. “fabrieksactiviteiten”** heeft betrekking op de individuele uitzendingen. (Voor afwijking hierop met partner en/of gezinsleden) wordt separaat door het management van Stamicarbon besloten;
- De **“uitzendvergoeding t.b.v. “fabrieksactiviteiten”** eindigt in ieder geval op een door Stamicarbon bv te bepalen tijdstip, wanneer de medewerker niet in het land van detachering wordt toegelaten of indien en zodra hij daar wordt uitgewezen, dan wel zodra door opdrachtgever terugtrekking van het werk wordt geëist;

6. De medewerker dient de in het land waar de werkzaamheden worden verricht geldende wetten en voorschriften in acht te nemen;
7. De medewerker dient zich in het land waar de werkzaamheden worden verricht te onthouden van elke politieke actie en van deelneming aan een aldaar verboden vereniging. De medewerker dient zich vanzelfsprekend verplicht te houden aan de gedragsregels van Stamicarbon zoals onder andere in de Maire Code of Ethics en het Quality Management Systeem vermeld zijn;
8. De medewerker is verplicht zich gedurende de periode van de **“fabrieksactiviteiten”** op de locatie waar de werkzaamheden worden verricht te richten naar de door de werkzaamheden vereiste werktijden en werkdagen binnen de geldende Stamicarbon regels en richtlijnen. De arbeidsduur kan in voorkomende gevallen meer zijn dan de normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per kalenderweek. Overuren die worden gemaakt, worden gecompenseerd (tijd voor tijd) indien deze worden geaccordeerd en betaald door de klant;
9. Tijdens “fabrieksactiviteiten” ontvangt de medewerker een tweeledige dagvergoeding te weten:
 - a. Dagvergoeding als toeslag op ongemak, extra kosten in de thuisomgeving alsook kosten die te maken hebben met de kosten gedurende verblijf die niet gedekt worden in het tweede deel van de vergoeding. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar drie categorieën.

Deze zijn:

 - i. *CAT 1: omstandigheden waarbij de ongemakken beperkt zijn t.o.v. de gemiddelde uitzending*
 - ii. *CAT 2: omstandigheden met gemiddelde ongemakken, waarvan het uitgangspunt is dat 80% van de “uitzending buitenland” van Stamicarbon onder deze categorie valt*
 - iii. *CAT 3: omstandigheden met zware ongemakken*

De vergoedingen zijn in tabel A weergegeven.
 - b. Onkostenvergoeding voor de ‘opstart’ activiteiten wordt geregeld middels het toepassen van de reisregeling buitenland van het Ministerie van Binnenlandse Zaken. De tweede kolom (bedrag overige kosten) van de tarieflijst wordt hiervoor gebruikt. Hierbij wordt op basis van de exacte locatie de vergoeding naar beneden, dan wel naar boven vastgesteld op basis van ervaringsgegevens, en in billijkheid met het werkelijke kostenniveau.

Deze tarieflijst wordt periodiek geactualiseerd door het ministerie van Binnenlandse Zaken. Binnen Stamicarbon zal de lijst tweemaal per jaar geactualiseerd worden, (1 april en 1 oktober van elk jaar en wordt gepubliceerd op intranet onder de naam “Tarifflijst Daily Allowances Actual”.)

Indien de tabel niet gebruikt kan worden zal dit op basis van declaratie plaatsvinden.
 - c. Gedurende de reisdagen vindt vergoeding plaats van de in redelijkheid te maken werkelijke kosten.
10. De medewerker is door Stamicarbon verzekerd volgens de BTI. Alle Nederlandse (sociale) verzekeringen blijven normaal doorlopen;

11. Overige:
 - a. De bedragen worden alle netto uitbetaald;
 - b. De fiscale omstandigheden kunnen/zullen het mogelijk maken dat een deel van deze bedragen bruto dienen te worden uitbetaald (via de salarisadministratie) aangezien ze mogelijk onderworpen zijn aan loonheffing en inhouding sociale premies;
 - c. Stamicarbon zal de administratie op de meest effectieve manier inrichten;

TABEL A. januari 2021

	CAT 1	CAT 2	CAT 3
Netto per dag	48,59	64,79	80,98
%	75%	100%	125%

BIJLAGE 2B. Uitzendvergoeding t.b.v. “Mechanical Inspecties”

1. Een dagvergoeding wordt gegeven voor “fabrieksactiviteiten - Mechanical inspectie activiteiten”. Deze activiteiten betreffen het met eigen hulpmiddelen in kaart brengen van (delen van) de toestand van een (deel van een) installatie. Daarbuiten vallen dus:
 - a. witnessen;
 - b. vergaderingen;
 - c. congressen;
 - d. acquisitie;
 - e. second opinion op basis van inspecties van anderen
2. De in lid 1 genoemde vergoeding zoals genoemde voorwaarden zijn van toepassing bij inspectiewerkzaamheden die gedurende een zekere tijdspanne, zonder rust en verlofdagen, door Stamicarbon-medewerkers in het buitenland worden uitgevoerd.
3. Begin van de inspectieperiode is de dag van vertrek en einde van de inspectieperiode de dag van terugkomst.
4. Werkzaamheden worden, tenzij anders overeengekomen, gepland op basis van 8-urige werkdagen.
5. Voor de gehele inspectieperiode geldt dat:
 - a. reis zowel als werkdagen worden vergoed als 8-urige werkdag;
 - b. voor de reis zowel als werkdagen conform management richtlijn een toeslag van € 58,48 bruto per dag als vergoeding voor ongemakken wordt uitgekeerd (niet voor rust- en verlofdagen indien de reis korter duurt dan 10 dagen - zie bijlage 2C punt 2);
 - c. zaterdag, zon- en feestdagen waarop wordt gewerkt of gereisd, worden geboekt als een 8-urige werkdag (indien de klant deze uren betaald).
 - d. Voor feestdagen en weekeinden is maximaal 8 uur per dag compensatie tijd voor tijd van toepassing.
6. Indien – vanwege de aard en/of de duur – de mechanical inspectie kwalificeert onder de uitzendvergoedingen conform bijlage 2a van deze cao, dan is dit artikel (bijlage 2b) niet van toepassing.

BIJLAGE 2C. Overige uitzendingen

1. Bij een langdurige uitzending, voor een afstand groter dan 150 km, waar bovenstaande regelingen niet in voorzien, kan de werkgever discretionair beslissen een vergoeding toe te kennen.
2. Bij een dienstreis van tenminste 10 dagen, gemeten van huisdeur tot huisdeur, zal per overblijvende weekenddag een vergoeding worden gegeven van € 58,48 bruto per dag.

BIJLAGE 3. Functieaanpassing

De werknemer, die om bedrijfsredenen tijdelijk naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, behoudt gedurende deze periode het voor hem geldende maandsalaris.

2. a. De werknemer, die om bedrijfsredenen blijvend naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, wordt in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Past het salaris van de medewerker niet binnen de nieuwe salarisschaal, dan wordt het salaris van de medewerker verlaagd tot het normsalaris van de nieuwe salarisschaal.

Als door de demotie het nieuwe salaris van de werknemer lager is dan het oude salaris ontvangt hij een toeslag, indien voldaan is aan de hieronder genoemde voorwaarden (sub b). Deze toeslag is vijf jaar van toepassing, gerekend vanaf de datum van de (eerste) demotie.

- b. De werknemer ontvangt een toeslag mits op het tijdstip van de demotie de som van zijn leeftijd en dienstjaren bij de werkgever tenminste 60 bedraagt.

De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren:	60% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
26 dienstjaren:	65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
27 dienstjaren:	70% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
28 dienstjaren:	75% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
29 dienstjaren:	80% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
30 dienstjaren:	85% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
31 dienstjaren:	90% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
32 dienstjaren:	95% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris,
33 of meer dienstjaren:	100% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris.

3. a. De werknemer, die om anders dan bedrijfsredenen, blijvend naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, wordt in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Past het salaris van de medewerker niet binnen de nieuwe salarisschaal, dan wordt het salaris van de medewerker verlaagd tot het normsalaris van de nieuwe salarisschaal. De medewerker krijgt dan een vergoeding ter hoogte van een percentage van het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris. Wanneer de werknemer de demotie initieert bedraagt het percentage 75%. Wanneer de werkgever initieert 100%. De vergoeding wordt voor maximaal 5 jaar toegekend.
- b. De demotie wordt alleen bij instemming van werknemer en werkgever doorgevoerd.

4. Op het individuele salaris worden de CAO verhogingen toegepast echter deze CAO verhogingen worden in mindering gebracht op de vergoeding totdat deze nihil is.

BIJLAGE 4 Protocolafspraken

Looptijd

Een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2025 t/m 31 december 2025.

Loonontwikkeling

Met ingang van 1 januari 2025 worden de CAO salarissen en salarisschalen (100% niveau) structureel met 3,75% en nominaal 50 EUR per maand verhoogd. Voor werknemers die parttime werken wordt het nominale bedrag van 50 EUR pro rato toegepast. Dit betekent een gemiddelde verhoging van 4,73% van de CAO salarissen en de salarisschalen.

Bijdrage pensioenpremie medewerker

De pensioengrondslag voor de berekening van de bijdrage aan de pensioenpremie die de medewerker betaald wordt aangepast. De huidige bijdrage wordt over het gehele salaris (tot de maximale fiscale jaaropbouw) berekend terwijl over de AOW-franchise (2025: 18.475 EUR) geen pensioen wordt opgebouwd.

De nieuwe formule die ook meest gangbaar is voor de bijdrage aan de pensioenpremie van de medewerker is als volgt:

Pensioengrondslag: Maandsalaris januari X 12 + vakantiegeld min AOW franchise 18.475 EUR. Hierbij geldt het fiscale maximum (2025: 137.800 EUR) als maximumsalaris voor de berekening. Doordat de grondslag voor de berekening met 18.475 EUR wordt verlaagd, wordt het percentage voor de vaststelling van de bijdrage medewerker iets aangepast.

Over de pensioengrondslag tot 50% van de maximale pensioengrondslag (50% van 137.800 EUR) bedraagt het percentage 3,5%. Voor het gedeelte van de pensioengrondslag boven de 68.900 EUR wordt een extra 3,5% als bijdrage berekend.

Door het aanpassen van de berekening ontstaan kleine verschillen waarbij alleen voor schaal C37 de eigen bijdrage aan pensioenpremie hoger uitvalt (6 euro per maand). Dit wordt voor deze medewerkers gecompenseerd waarbij de salarisschaal en het salaris (pro rato) met dit bedrag extra worden verhoogd. Voor de andere C-salarisschalen zijn geen aanpassingen nodig.

Verlofsparen

De prioritering binnen de Rekening Courant wordt aangepast. Bij opname van vakantie-uren worden altijd de uren van de wettelijke vakantiedagen als eerste ingezet. Wanneer deze uren volledig zijn benut is de medewerker vrij om te kiezen vanuit welk verlofrecht de opname plaatsvindt. Hierbij heeft de medewerker ook de mogelijkheid om zijn/haar Sparen voor Later account te gebruiken. De opname mogelijkheden voor de medewerker worden dus verruimd.

RVU-regeling (zogenoemde bedrijfs-AOW)

Over de RVU-regeling willen we in gesprek om een verlenging voor 2026 en verder te bespreken, zodra de regels hieromtrent in 2025 door de instanties zijn uitgewerkt.

WGA premie

Stamicarbon maakt geen gebruik van de mogelijkheid om de helft van de WGA-premie op het nettoloon van de werknemer te verhalen.

Vakbondscontributie

De mogelijkheid wordt geboden om de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen.

Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Stamicarbon betaalt een werkgeversbijdrage aan de vakbonden conform de standaard regeling.

Diversen

Aanpassingen in cao-tekst als gevolg van wettelijke wijzigingen en tekstuele verbeteringen.

Betaald ouderschapverlof

Het huidig ouderschapsverlof reglement wordt aangevuld met bepaalde voordelen uit het corporate reglement. Dit betekent dat Stamicarbon bij opname van ouderschapsverlof een extra vergoeding verstrekt die gelijk is aan 30% van het salaris over de ouderschapsverlofperiode met een maximale periode van 1 maand per jaar.

De maximale periode voor het ontvangen van de vergoeding bedraagt 3 maanden. Als het kind een ernstige handicap heeft, wordt de maximale periode verlengd tot 6 maanden.

De voordelen uit het lokaal en corporate reglement kunnen gelijktijdig ingezet worden. Deze uitbreiding van de regeling wordt niet verder in de CAO opgenomen maar is met de Ondernemingsraad besproken en afgestemd en de verdere details worden in de betreffende regeling uitgewerkt.

Jubileumuitkering

Als blijk van waardering en erkenning wordt aan de medewerker bij een dienstverband van 5 jaar een cadeaubon ter waarde van 250 EUR aan de jubilaris verstrekt. Bij een dienstverband van 10 jaar wordt een éénmalig uitkering van 1.000 EUR netto aan de jubilaris uitgekeerd.

Deze aanvullingen op de bestaande dienstjarenregeling (uitkeringen bij 25 en 40 jaar) wordt niet verder in de CAO opgenomen maar is met de Ondernemingsraad besproken en afgestemd en worden in de betreffende regeling verder uitgewerkt.