Collectieve arbeidsovereenkomst
Hengelo Salt Specialties en HP
Juli 2026 – September 2027

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE **2**

ALGEMENE BEPALINGEN **4**
Artikel 1 Definities 4
Artikel 2 Duur van de overeenkomst 6
Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer 7
Artikel 4 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling 9

AARD VAN HET DIENSTVERBAND **13**
Artikel 5 Aanstelling en ontslag 13
Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster 16
Artikel 7 Jouw beloning 19
Artikel 8 Jouw salaris 21
Artikel 9 Jouw toeslagen 26
Artikel 10 Andere beloningen 34
Artikel 11 Jouw inkomen als je ziek bent 36

AFWEZIGHEID **39**
Artikel 12 Vakantie 39
Artikel 13 Verlof 42
Artikel 14 Verzuim/bijzonder verlof 45
Artikel 15 Verhaal WGA-lasten 48
Artikel 16 Algemene verplichtingen van partijen 49

BIJLAGEN **51**
Bijlage 1 – Salarisschalen 51
Bijlage 2 – Pensioenregeling Hengelo Salt Specialties 55
Bijlage 3 – Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015 63
Bijlage 4 – Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage 65
Bijlage 5 – Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon 66
Bijlage 6 – Protocol Arbeidsongeschiktheid 67
Bijlage 7 – Eindejaarsuitkering 68
Bijlage 8 – STI-uitkering 70
Bijlage 9 – Werkgelegenheidsbeleid 72
Bijlage 10 – Aanvulling op WIA-uitkering 76
Bijlage 11 – Protocolafspraken 78

Partijen betrokken bij de cao:

Hengelo Salt Specialities B.V. te Hengelo

FNV te Utrecht

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

a.	**Werkgever**	:	De partij ter ene zijde bij de toepasselijke cao.
b.	**Vakverenigingen**	:	De contracterende partijen ter andere zijde bij de toepasselijke cao.
c.	**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, stagiair(e)s 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.
d.	**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.
e.	**Deeltijdpercentage**	:	De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 6.
f.	**Ondernemingsraad**	:	Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
g.	**Maand**	:	Een volle kalendermaand.
h.	**Week**	:	Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
i.	**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.
j.	**Dienstrooster**	:	Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.

k.	**Dienst**	:	Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 6.
l.	**Arbeidsduur/ arbeidstijd**	:	Arbeidsduur is het aantal overeengekomen wekelijkse arbeidsuren. Arbeidstijd is het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster werkzaamheden verrichten.
m.	**Jaarsalaris**	:	Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 8.
n.	**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.
o.	**Maandsalaris**	:	Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 8.1.2.
p.	**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.
q.	**Salaris**	:	Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
r.	**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.
s.	**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 volcontinudienst (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.
t.	**Stagiair(e)**		Persoon die op basis van een stageovereenkomst stage loopt bij werkgever.

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2026 en eindigt op 30 september 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 behoeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

3.6.2. De werkgever kan toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden weigeren of intrekken als daar een objectieve rechtvaardiging voor is, zoals bijvoorbeeld het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten,

bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer of naleving van de Arbeidstijdenwet. Deze weigering of intrekking dient schriftelijk te gebeuren.

3.6.3. 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.

3.6.4. 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.

3.9. Leeftijdsbepalingen
Met ingang van 1 januari 2021 zijn de leeftijden in de artikelen 3.2, 3.3 en 3.4 aangepast van 55 en 57 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.

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 80 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 80 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 13.10.
- 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 80 vakantie-uren kopen, ongeacht het tegoed aan vakantie-uren en deze inzetten in het DIB, zonder verjaringstermijn.

4.4 <u>80-90-100 regeling</u>

4.4.1 Gedurende de looptijd van deze cao kan een werknemer die daarvoor in aanmerking komt gebruik maken van de 80-90-100 regeling. 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.

a. De werknemer heeft een functie die is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K.

b. De werknemer is 58 jaar of ouder.

c. De werknemer maakt onderdeel uit van deze cao.

d. De werknemer maakt op het moment van aanvraag geen gebruik van een andere ontzie-maatregel, zoals langdurig zorgverlof, ouderschapsverlof, onbetaald verlof voorafgaand aan pensioen, vrijstelling consignatiedienst, 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,

e. Werknemer heeft niet meer dan een jaarsaldo aan vakantie-en verlofuren openstaan.

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

a. Uit een analyse van het werkvermogen en een vervolggesprek met HR, een externe coach, bedrijfsmaatschappelijk werk en/of de bedrijfsarts blijkt dat de 80-90-100 regeling aantoonbaar bijdraagt aan de verbetering of het behoud van het werkvermogen van de werknemer.

b. 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 ontzie-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 <u>Overige faciliteiten</u>

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.

4.5.1a. 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. Beëindiging dienstverband

5.1.1. *Beëindiging dienstverband door opzegging*
Als de werknemer een functie heeft die is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K kunnen zowel de werkgever als de werknemer 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. Als de werknemer een functie heeft die is ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61 kunnen zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband (voor onbepaalde tijd) beëindigen door opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. In afwijking van de vorige zin, kunnen zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband voor bepaalde tijd beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.

5.1.3. *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 De rechtsvoorganger van Hengelo Salt Specialties heeft in de cao 2017-2018 met de vakbonden afgesproken om zich gedurende 5 jaar aan te sluiten bij de PAWW. Deze regeling is – voor medewerkers vallend onder de cao – per 1 juli 2018 in werking getreden. In 2022 is deze regeling met 5 jaar verlengd.

5.4.2 De PAWW wordt gefinancierd door de werknemers. Elke werknemer die onder de deelnemende cao valt betaalt maandelijks een premie. Voor 2025 bedraagt deze premie 0,1% 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 Hengelo Salt Specialties of door de Stichting PAWW.

5.5 Bedrijfs-AOW regeling

5.5.1 Hengelo Salt Specialties en Vakorganisaties hebben afgesproken om in lijn met de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen en het landelijke pensioenakkoord oudere werknemers van wie de functie kwalificeert als 'zwaar werk' en die aan de voorwaarden voldoen 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) AOW-regeling voor Hengelo Salt Specialties opgesteld (op te vragen bij HR).

5.5.2 Functies die kwalificeren als zwaar werk zijn:

- Functies waarbij sprake is van roostermatig werken in afwisselende volcontinu diensten van ochtend, middag en nacht (een 3- of 5- ploegensysteem mét nachtdienst), te weten Operator en Logistiek Operator functies;
- Functies waarin fysiek technische werkzaamheden op site worden uitgevoerd, zijnde onderhouds-, storings- of installatiewerkzaamheden, dit zijn WTB/Electro/Mechatronisch Monteur functies, al dan niet werkzaam in ploegendienst;

5.5.3 Voorwaarden:

- Werknemers dienen ten minste 15 dienstjaren direct voorafgaand (aansluitend) aan hun AOW datum bij HSS of een van haar rechtsvoorgangers werkzaam te zijn, en
- Van de laatste 15 dienstjaren voor de AOW datum dienen zij ten minste 10 dienstjaren in een bovengenoemde functie werkzaam te zijn geweest bij HSS of één van haar rechtsvoorgangers.

5.5.4 Bij deelname aan de AOW-regeling van Hengelo Salt Specialties 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 regeling tot de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (2026: EUR 2357 per maand). Dit bedrag wordt ineens uitbetaald binnen één maand na de ingangsdatum van de AOW-regeling van Hengelo Salt Specialties voor die werknemer. Werknemers die gebruik willen maken van de AOW-regeling van Hengelo Salt Specialties leveren voor ieder jaar dat de werknemer deelneemt in de AOW-regeling van Hengelo Salt Specialties 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.

5.5.5 In tegenstelling tot artikel 5.5.2 kan een werknemer er ook voor kiezen om het bedrag ter hoogte van de AOW-uitkering maandelijks uit te laten keren. Hiertoe zal Hengelo Salt

Specialties een uitvoeringsbureau inschakelen. De kosten hiervoor komen voor de helft, met een maximum van € 500 inclusief btw voor rekening van de deelnemer.

5.5.6 Komt een deelnemer voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd te overlijden, dan zal de resterende uitkering als een eenmalig bedrag aan zijn nabestaanden worden uitbetaald.

5.5.7 Het deelnemen aan de AOW-regeling van Hengelo Salt Specialties vindt plaats door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst tussen de Deelnemer (zoals hierna gedefinieerd) en Hengelo Salt Specialties.

5.5.8 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.

5.5.9 De Bedrijfs-AOW regeling is formeel vastgelegd in de “AOW Vertrekregeling” d.d. 1 maart 2021 van Hengelo Salt Specialties die is op te vragen bij HR.

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, 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. Indien voor werknemers die een functie hebben die is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K wordt afgeweken van het dagdienstrooster, dan geldt diezelfde uitzondering ook voor werknemers die een functie hebben die is ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61.

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 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 ‘bevriezingsmoment’ 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.

Artikel 7 Jouw beloning

7.1 Jouw functie en jouw salaris

Jouw functie is ingedeeld in een functiegroep. Bij een functiegroep hoort een salarisschaal.

Op basis van jouw functie ben je ingedeeld in een salarisgroep. Deze staat in bijlage 1.

Jouw salaris hangt af van de schaal waarin jouw functie valt, en van jouw kennis en vaardigheden.

Heb je de kennis en vaardigheden om meteen zelfstandig aan de slag te gaan? Dan krijg je minstens het minimumsalaris van de schaal waarin jouw functie valt.

7.1.1 Proefplaatsing

Heb je nog niet alle kennis en vaardigheden? Dan kunnen we je tijdelijk in een lagere schaal indelen. Je werkt dan op proef in jouw functie.

We maken samen afspraken over de begeleiding die je krijgt, en hoelang dat duurt. Deze periode duurt maximaal 6 maanden.

Tijdens of na deze periode, als je de juiste kennis en vaardigheden hebt, krijg je minstens het minimumsalaris van de schaal die bij je functie hoort.

Val je onder salarisschaal 54 tot en met 61? Dan gelden dezelfde afspraken, behalve over de duur. Jouw proefplaatsing mag langer duren. Hierover maken we dan samen afspraken.

7.1.2 Werkervaringsplaats

Heb je een afstand tot de arbeidsmarkt of doe je bij ons werkervaring op? Dan kan je in salarisschaal A0 aangenomen worden.

7.1.3 Bevestiging

We laten je weten in welke functie- en salarisgroep je zit, en welk salaris daarbij hoort. Dit doen we per brief of per e-mail. Bijvoorbeeld als je begint bij ons of van functie verandert.

7.2 Indeling van jouw functie

Jouw functie is ingedeeld in een functiegroep. Dit doen we door jouw functie te vergelijken met referentiefuncties. Bij deze referentiefuncties hoort een salarisschaal. We gebruiken hiervoor een methode (ORBA) die is afgestemd met de vakbonden. De uitkomsten bespreken we ook met hen.

Van elke referentiefunctie is een beschrijving gemaakt. Als dat nodig is, leggen we deze aan jou en je leidinggevende voor. Zo weten we zeker dat het klopt.

Als we iets veranderen aan een referentiefunctie, bespreken we dat ook met de vakbonden.
Heb je een functie in salarisschaal 54 tot en met 61?
Dan is jouw functie ingedeeld op basis van Job Family Modeling van Korn Ferry.

Wil je jouw referentiefunctie bekijken? Vraag het dan aan HR.

7.3 Niet eens met jouw functie-indeling?

7.3.1 Eerst in gesprek

Ben je het niet eens met de indeling van je functie? Praat dan eerst met je leidinggevende.
Je krijgt uitleg en mag de referentiefunctie(s) of het Job Family Model bekijken waarop jouw indeling is gebaseerd.

7.3.2 Dan bezwaar maken

Ben je het daarna nog steeds niet eens? Dan kun je bezwaar maken.
Doe dit binnen 3 maanden nadat je over de indeling bent geïnformeerd. Iemand mag je daarbij helpen, zoals een vakbond of OR-lid.

Schrijf je bezwaar aan HR, per brief of e-mail. Leg in je bezwaar uit waarom je het niet eens bent.
Is er nog geen volledige referentiefunctie? Dan maken we die eerst. Jij en je leidinggevende ondertekenen deze. Daarna behandelen we je bezwaar.

Je krijgt onze beslissing binnen 3 maanden, per brief of e-mail. Wij leggen uit waarom we dit besluit nemen.
Passen we jouw functie-indeling aan? Dan zeggen we ook vanaf wanneer. Dat is uiterlijk de dag waarop jij bezwaar maakte.

7.3.4 Extern advies

Ben je het niet eens met onze beslissing? Dan kun je vragen om een deskundige. Dat doe je via HR.
We schakelen een deskundige in van AWVN of van Korn Ferry (voor schaal 54 t/m 61).
Het advies van deze deskundige is bindend.
Ben je lid van een vakbond die deze cao met ons heeft afgesproken? Dan schakelen we ook een deskundige van jouw vakbond in.
De twee deskundigen geven dan samen advies. Ook dat advies is bindend.

Artikel 8 Jouw salaris

8.1 Wat je verdient

8.1.1 Jaarsalaris

Werk je het hele jaar bij ons en werk je het aantal uren dat we samen hebben afgesproken? Dan krijg je een jaarsalaris.
Je jaarsalaris staat in bijlage 1.
Dat jaarsalaris betalen we uit in 12 maandsalarissen én een vakantietoeslag van 8%.
Je bouwt geen vakantietoeslag op over periodes waarin je geen recht hebt op salaris.

Werk je extra uren of op onregelmatige tijden? Dan krijg je daarvoor een extra beloning volgens artikel 9.

8.1.2 Wanneer krijg je betaald?

Je krijgt je salaris uiterlijk op de laatste dag van de maand.

Het vakantietoeslagjaar loopt van mei tot en met april. In april betalen we jouw vakantietoeslag uit.

8.1.3 Wat als je in- of uit dienst gaat?

Begin of stop je in de loop van het jaar? Dan kijken we hoeveel maanden je (ge)werkt (hebt) en hoeveel uur je gemiddeld per week werkt(e).
Op basis daarvan krijg je een deel van je jaarsalaris en vakantietoeslag.

8.1.4 Waarover krijg je vakantietoeslag?

Je krijgt ook vakantietoeslag over:

- toeslagen die je krijgt volgens artikel 9,
- en de persoonlijke toeslag die je , volgens artikel B3.2 van de cao voor 2004-2007, ontvangt als jouw salaris lager zou worden dan je eerst verdiende.
  Je krijgt dan het verschil tussen je oude salaris en het 100%-bedrag van je nieuwe, lagere schaal.

Deze toeslag verandert alleen als:

- je een hogere schaal krijgt, of
- je extra salaris krijgt omdat je op meerdere plekken inzetbaar bent.

Als we de salarisschalen veranderen, proberen we de toeslag zoveel mogelijk in jouw gewone salaris op te nemen.
Let op: de toeslag telt niet mee als onderdeel van je jaarsalaris.
De toeslag wordt niet automatisch verhoogd als de salarisschalen omhoog gaan.
Werk je in een ploegendienst? Dan krijg je over deze persoonlijke toeslag ook de ploegentoeslag
totdat je gaat werken in een rooster dat beter beloond wordt.

8.1.5 Extra waardering

Heb je iets bijzonders gedaan voor het bedrijf? Dan kun je een extra beloning krijgen.
De ondernemingsraad hoort elk jaar hoeveel extra beloningen zijn gegeven, en hoe hoog die waren.

8.1.6 Cao-loonsverhogingen

Salarisaanpassingen die voor iedereen gelden

We hebben afgesproken dat je in de komende periode op de volgende momenten een loonsverhoging krijgt:

- 1 oktober 2026: € 1,6% erbij
- 1 januari 2027: € 1100,- bruto per jaar (€ 85,- bruto per maand)

De salarisschalen worden op de zelfde momenten ook met de hiervoor genoemde bedragen en percentages verhoogd.

Werk je in deeltijd? Dan ontvang je de loonsverhoging van 1 januari 2027 naar rato van jouw arbeidsduur.

Let op: deze verhogingen gelden niet voor onze aanvullingen op een WGA- of WIA-uitkering. Daarvoor gelden andere afspraken, zie artikel 11. 3.

8.2 Jouw beoordeling en je salaris

8.2.1 Jouw beoordeling

Elk jaar op 1 oktober beoordelen we hoe je je werk doet. Op basis daarvan passen we jouw salaris aan.
We vertellen je altijd hoe we tot jouw beoordeling komen.

Let op:

- Ben je op of na 1 januari van het vorige fiscale jaar bij ons begonnen? Dan krijg je dat jaar nog geen aanpassing.
- Ben je ingedeeld in salarisgroep 54 tot en met 61? Jouw salaris wordt niet aangepast als je na 1 april van het vorige fiscale jaar bent begonnen.
- Ben je vóór 1 juli van het nieuwe fiscale jaar 6 maanden of langer afwezig geweest? Dan schuift de beoordeling een jaar op.
- Het fiscale jaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.

Je salaris gaat omhoog of omlaag, afhankelijk van je beoordeling én van waar je in jouw salarisschaal zit.
We gebruiken daarvoor de volgende tabel:

Salarispositie	Onvoldoende	Minder dan verwacht	Zoals verwacht	Meer dan verwacht	Uitstekend
<90%	0%	Tussen 0% en 3,5%	3,5%	Tussen 3,5% en 6%	6%
90%-100%	0%	Tussen 0% en 2,5%	2,5%	Tussen 2,5% en 4%	4%
100%-105%*	-1%	Tussen -1% en 0%	0%	Tussen 0% en 2,5%	2,5%
100%-115%**	-1%	Tussen -1% en 0%	0%	Tussen 0% en 2,5%	2,5%

* Dit geldt als je functie is ingeschaald in salarisschaal A0 tot en met K

** Dit geldt als jouw functie is ingeschaald in salarisschaal 54 tot en met 61

Je ziet dat je bij een goede beoordeling (“meer dan verwacht”) meestal tussen de 2,5% en 6% erbij krijgt.

In de volgende gevallen wordt afgeweken van de tabel:

- Zit je net onder of op het 100%-niveau van jouw schaal? Dan kun je bij een beoordeling “Op schema” niet boven de 100% uitkomen.
- Heb je het maximum (105%) van je schaal al bijna bereikt? Dan krijg je minder of soms niets erbij.
- Zit je op 105%(salarisschaal A0 tot en met K) of 115% (salarisschaal 54 tot en met 61)? Dan kun je bij een beoordeling niet verder omhoog.

Krijg je een verlaging? Die voeren we pas door bij de eerstvolgende cao-loonsverhoging.

8.3 Naar een hogere functie of hogere inschaling

8.3.1 Naar een hogere functie

Krijg je een functie in een hogere schaal én heb je de juiste kennis en ervaring? Dan krijg je vanaf dat moment ook het salaris dat daarbij hoort.
Heb je nog niet alles in huis, maar ga je tóch alvast aan de slag met extra begeleiding? Dan kunnen wij je tijdelijk indelen in een lagere schaal. Deze periode duurt maximaal 6 maanden. Heb je tijdens of na deze periode de juiste kennis en vaardigheden geleerd, dan krijg je het salaris van de schaal die bij je nieuwe functie hoort.
Val je onder salarisschaal 54 tot en met 61? Dan gelden dezelfde afspraken, behalve over de duur. Jouw proefperiode mag langer duren. Hierover maken we dan samen afspraken. Deze periode leggen we samen schriftelijk vast.

8.3.2 Jouw functie wordt hoger ingeschaald

Wordt jouw functie gewaardeerd met een hogere schaal? Dan krijg je het bijbehorende salaris met terugwerkende kracht vanaf de dag dat de functiewaardering is aangevraagd. Wordt de waardering aangepast omdat je bezwaar hebt gemaakt? Dan krijg je het bijbehorende salaris uiterlijk vanaf de dag dat jij bezwaar maakte.

Let op: Meestal kijken we een keer per jaar of we jouw functie en de functies van jouw collega’s opnieuw zullen inschalen. Bij grote veranderingen, zoals een reorganisatie of duidelijke wijzigingen in jouw functie, of als je bezwaar maakt tegen jouw indeling kan dit ook tussentijds.

8.3.3 Wat gebeurt er met je salaris?

Bij een hogere functie of hogere inschaling krijg je minstens een salarisverhoging die hoort bij de beoordeling ‘zoals verwacht’. Na de verhoging moet je minimaal het minimumsalaris van je nieuwe schaal verdienen.

Wordt jouw salaris op het moment van de jaarlijkse beoordeling,1 oktober, verhoogd? Dan kijken we eerst naar je oude functie.
Je krijgt dan een beoordeling en salarisverhoging op basis van je oude schaal. Daarna brengen we je over naar de nieuwe schaal. Je krijgt minimaal een salarisverhoging die hoort bij de beoordeling ‘zoals verwacht’. Je verdient dan minimaal het minimumsalaris van je nieuwe schaal.

Vindt jouw salarisverhoging minder dan 3 maanden vóór 1 oktober plaats? Dan telt deze verhoging ook meteen als jaarlijkse salarisverhoging. In oktober krijg je dan geen extra beoordeling meer.

8.4 Je neemt tijdelijk een hogere functie waar

Dan blijf je gewoon in je eigen schaal.
Je kunt wél een extra beloning krijgen. Deze beloning staat in het artikel Je neemt een hogere functie waar.

Duurt de waarneming langer dan 6 maanden? Dan laten we je schriftelijk weten of je wel of niet in aanmerking komt voor een vaste aanstelling in die functie.
Krijg je de aanstelling niet? Dan hoor je ook waarom.

8.5 Naar een lagere functie

Je kan naar een lagere functie als je daarom vraagt. Wij kunnen je ook in een lagere functie plaatsen. Dit kunnen wij doen als:

- je je werk niet goed uitvoert,
- het nodig is door een reorganisatie of
- je functie lager ingedeeld wordt.

Je kan dan worden ingeschaald in een lagere salarisschaal. Dit gaat in vanaf de maand waarin de wijziging plaatsvindt.

8.5.1 Wat gebeurt er met je salaris?

Ligt jouw salaris boven het 100%-niveau van de nieuwe schaal? Dan kan je salaris vanaf 1 oktober elk jaar met 2,5% omlaag gaan, totdat je op het 100%-niveau zit.

Er zijn uitzonderingen:

1. Word je op 1 oktober volgend jaar 56 jaar of ouder? Dan blijft je salaris gelijk. Je krijgt over jouw salaris ook de cao-loonsverhogingen.
2. Gaat het om een organisatorische reden of functiewaardering? Dan blijft je salaris nog 2 jaar gelijk. Verwachten wij dat je door scholing weer naar je oude functieniveau terug kan, dan zorgen wij ervoor dat je deze scholing kunt gaan volgen. Hier nemen we 2 jaar de tijd voor. Is dit na 2 jaar niet gelukt, dan kan je salaris vanaf 1 oktober elk jaar met 2,5% omlaag gaan, totdat je op het 100%-niveau zit. Deze totale verlaging zal niet meer zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van je oude en nieuwe salarisschaal.

8.6 Ben je een uitzendkracht?

Werk je bij ons via een uitzendbureau? Dan gelden er speciale regels.

8.6.1 Jouw salaris

Je krijgt een salaris volgens onze cao, net als vaste medewerkers. Ook word je volgens onze cao ingedeeld en ontvang je de cao-en beoordelingsloonsverhogingen.

De jaarsalarissen uit de salaristabel worden hiervoor omgerekend naar een uurloon inleenkrachten. In dit uurloon is de vakantietoeslag niet inbegrepen. Het uurloon is afhankelijk van de arbeidsduur per week (33,6 uur in 5-ploegendienst of 40 uur voor anderen).

8.6.2 Jouw toeslagen en vergoedingen

- Werk je in ploegendienst? Dan krijg je ploegentoeslag.
- Werk je over? Dan krijg je een vergoeding overwerk.

Je krijgt ook reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, net zoals vaste medewerkers.

8.7 Ben je een vakantiekracht?

Werk je maximaal 3 maanden bij ons als vakantiekracht en is de cao voor uitzendkrachten niet op jou van toepassing? Dan mogen wij afwijken van de salarisafspraken in deze cao.

8.8 Ben je een stagiair(e)?

Werk je op basis van een stageovereenkomst bij ons, dan ontvang je een stagevergoeding van tenminste € 500,- bruto per maand.

Artikel 9 Jouw toeslagen

9.1 Betaling van jouw overwerk en toeslagen

Jouw overwerk en toeslagen worden aan jou uitbetaald. Dit doen we in de maand volgend op de maand waarin je hebt overgewerkt of de toeslagen hebt verdiend.

9.1.1 Vrije tijd

Je kan er ook voor kiezen om het uur dat je hebt overgewerkt op te nemen in vrije tijd of over te zetten naar je DIB-budget. Werk je in de 5-ploegendienst? Dan verrekenen we 0,34% van jouw maandsalaris als je deze vrije tijd op een zaterdag opneemt. Neem je de vrije tijd op een zondag of feestdag op dan verrekenen we 0,68%.

Heb je overwerk om laten zetten in vrije tijd? Dan moet je de vrije tijd binnen 6 maanden opnemen. Doe je dit niet, dan betalen we het overwerk alsnog aan je uit. Alleen als het niet mogelijk was om je vrije tijd op te nemen, mag je de uren alsnog op een later tijdstip opnemen. We leggen dan direct samen vast wanneer je de vrije tijd op neemt. Om hiervoor in aanmerking te komen moet je wel op tijd hebben aangegeven dat je de vrije tijd wilde opnemen.

9.2 Jouw overwerk

Je werkt over als je na jouw normale werkdag nog doorwerkt. Dit moet wel in opdracht van jouw leidinggevende gebeuren. Ook moet het overwerk meer dan een half uur duren.

9.2.1 Vergoeding overwerk

Voor ieder (deel van een) uur dat je overwerkt ontvang je een vergoeding. Het aantal uren wordt naar boven op een kwartier afgerond.

Is jouw functie ingedeeld in salarisschaal A0 t/m K?

Jouw vergoeding bedraagt dan 0,73% van het maandsalaris per uur.
Voor functies ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61 bedraagt de vergoeding 0,72% van het maandsalaris per uur.

Het maakt voor de vergoeding niet uit of je werkt in deeltijd.

9.2.2 Toeslag voor overwerk

Als jouw functie is ingedeeld in salarisschaal A0 t/m K ontvang je voor overwerk ook nog een toeslag. Deze toeslag over jouw maandsalaris ontvang je voor ieder uur overwerk.

Dag	Toeslag
Maandag t/m vrijdag	0,34%
Zaterdag, zondag	0,68%
Feestdag	1,37%

Deze toeslag is ook op jou van toepassing als:

- je werkt in de 3- of 5-ploeg en aansluitend op je dienst overwerkt.
- Je een extra dienst werkt

Is jouw functie ingedeeld in salarisgroep 56 of 57? Dan ontvang je voor de eerste 16 uur overwerk geen toeslag. Vanaf het 17e uur overwerk ontvang je de toeslag volgens bovenstaande tabel.

Werk je in de 3- of 5-ploegendienst? Als je overwerkt op een voor jou roostervrije dag, dan ontvang je de volgende toeslag:

Dag	**Toeslag**
Maandag t/m vrijdag	0,65%
Zaterdag	0,98%
Zondag	1,29%
Feestdag	1,94%

Je ontvangt geen toeslag voor overwerk als jouw functie is ingedeeld in salarisgroep 58 tot en met 61. Werk je over een langere periode over en is de verwachting dat je nog regelmatig moet overwerken? Dan zullen wij met jou een andere beloning afspreken. Als we een andere beloning afspreken dan kunnen we daarbij ook afspreken dat je maximaal 16 uur van jouw extra verlofuren (artikel 13.2.3) inlevert.

9.3 Werken aansluitend op een feestdag

Dit artikel is op jou van toepassing als jouw functie is in gedeeld in salarisschaal A0 t/m K.

Werk je in een 3-ploegendienst? Dan werk je normaal niet in de nacht volgend op een feestdag. Moet je die nacht toch werken, dan ontvang je hiervoor een toeslag. Deze toeslag is gelijk aan de toeslag voor overwerk op die dag. Je ontvangt dus niet de vergoeding voor werken op een feestdag.

9.4 Extra reizen naar het werk

Dit artikel is op jou van toepassing als jouw functie is in gedeeld in salarisschaal A0 t/m K.

Moet je extra komen werken? Buiten jouw dienstrooster om? Dan ontvang je hiervoor een toeslag over jouw maandsalaris. Deze toeslag is:

- 0,68% per reis van maandag tot en met vrijdag;
- 2,05% per reis op een zaterdag, zon- en feestdagen.

Je ontvangt ook een toeslag van 2,05% in de volgende gevallen:

- Je werkt in de 5-ploegendienst en komt werken op een roostervrije dag of
- je ingeroosterd bent voor een extra dienst.

Maak je een extra reis dan krijg je als je overwerkt minimaal 1 uur vergoed.

9.5 Beschikbaarheidsdienst

Dit artikel is op jou van toepassing als jouw functie is in gedeeld in salarisschaal A0 t/m K.

Vragen wij je buiten jouw rooster beschikbaar en bereikbaar te zijn, dan is er sprake van een beschikbaarheidsdienst. Een beschikbaarheidsdienst:

- duurt 24 uur en
- begint bij aanvang van de dagdienst. Dit bepaalt ook de start van de beschikbaarheidsdienst op een zaterdag, zondag of feestdag.

Voor een beschikbaarheidsdienst ontvang je een toeslag. Je kunt incidenteel of structureel beschikbaar en bereikbaar moeten zijn. Hiervoor gelden verschillende toeslagen over jouw maandsalaris.

Incidentele toeslag per 24 uur:

Dag	**Toeslag**
Maandag t/m vrijdag	0,85%
Zaterdag en zondag	3,36%
Feestdag	4,03%

Structurele toeslag per 24 uur:

Dag	**Toeslag**
Maandag t/m vrijdag	0,70%
Zaterdag en zondag	2,75%
Feestdag	3,30

Mogelijk ontvang je ook nog een toeslag voor overwerk, extra reis of verschoven uren.

Is het de verwachting dat het vaker nodig is dat jij en je collega's voor langere tijd beschikbaar en bereikbaar moeten zijn? Dan wordt er door ons een rooster gemaakt voor het hele kalenderjaar. We spreken dan van structureel beschikbaar en bereikbaar zijn. Je ontvangt de structurele toeslag per 24 uur. Het rooster maken we aan het begin van het jaar. Daarbij proberen we niet meer dan 1 keer per 4 weken een beschikbaarheidsdienst voor je in te plannen. Deze dienst mag dan maximaal 1 week duren. We mogen je vaker inplannen als jij dat goed vind of als er door een onverwachte situatie een probleem in de bezetting is.

Met behulp van het jaarrooster berekenen wij jouw voorlopige toeslag voor dat jaar. Het gemiddelde daarvan proberen we maandelijks aan je te betalen. Wijzigt jouw rooster, dan berekenen we jouw toeslag opnieuw.

Is jouw functie ingedeeld in salarisgroep 54 tot en met 61 dan kunnen met jou afspraken gemaakt worden over vergoeding van jouw beschikbaarheidsdiensten.

9.5.1 Afbouw toeslag beschikbaarheidsdienst

Hoef je niet meer beschikbaar en bereikbaar te zijn omdat de bedrijfsomstandigheden gewijzigd zijn? Of ben je 60 jaar of ouder en kies je ervoor om niet langer bereikbaar en beschikbaar te zijn? Dan kom je in aanmerking voor afbouw van jouw toeslag als jouw diensten ingeroosterd waren. Hoe lang je in een rooster met beschikbaarheidsdiensten hebt gewerkt bepaalt jouw afbouw.

1. Heb je tenminste 6 maanden in een rooster met beschikbaarheidsdiensten gewerkt? Dan ontvang je nog 100% van jouw toeslag in de maand dat je niet meer bereikbaar en beschikbaar hoeft te zijn en de maand daarop volgend.

2. Zijn jouw beschikbaarheidsdiensten meer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar ingeroosterd geweest? Dan ontvang je eerst de toeslag die onder 1 staat. Daarna wordt jouw toeslag in 6 maanden afgebouwd. Je ontvangt in deze maanden een deel van jouw toeslag:

- de eerste 2 maanden: 80%
- de 3e en 4e maand: 60%
- de 5e maand: 40%
- de 6e maand: 20%
- Vanaf de 7e maand: 0%

3. Ben je meer dan 5 jaar ingeroosterd geweest voor beschikbaarheidsdiensten? Dan ontvang je ook eerst de toeslag die onder 1 staat. Daarna wordt jouw toeslag in 14 maanden afgebouwd. Je ontvangt in deze maanden een deel van jouw toeslag:

- De eerste 4 maanden: 80%
- De 5e t/m 8e maand: 60%
- De 9e t/m 11e maand: 40%
- De 12e t/m 14e maand 20%
- Vanaf de 15e maand: 0%

Ben je 60 jaar of ouder? Ben je meer dan 5 jaar beschikbaar en bereikbaar geweest en kies je ervoor om hiermee te stoppen? Dan ontvang je de afbouw die onder 3 staat.

9.6 Werken op tijden buiten je rooster

Dit artikel is op jou van toepassing als jouw functie is in gedeeld in salarisschaal A0 t/m K.

Je kan een toeslag ontvangen voor werken op tijden buiten je rooster als:

- je normaal in dagdienst werkt en
- je werkt op tijden buiten je rooster en
- je werkt niet meer uren dan op een normale werkdag en
- je werkt meer dan 1 uur buiten je normale rooster.

Je ontvangt een toeslag van 1,03% van je maandsalaris per uur voor de eerste 6 uur per dag en 0,34% van je maandsalaris per uur voor de volgende uren. De uren worden op een kwartier naar boven afgerond.

Eventueel kom je ook in aanmerking voor een toeslag voor extra reizen naar het werk.

9.7 Werken in ploegen

9.7.1 Ploegentoeslag

Voor het werken in een ploegendienst ontvang je een toeslag. Deze toeslag is:

Ploegendienst	Toeslag
2-ploegen	11,25%
3-ploegen	19%
5-ploegen	28,5%

Jouw ploegentoeslag wordt gelijk met je salaris aan je uitbetaald.

Je hebt geen recht op de ploegentoeslag als je in het kader van je opleiding werkt in ploegendienst en jouw functie is in gedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61.

9.7.2 10-uurs dienst/ingeroosterd op zaterdag

Ben je ingeroosterd in een dienst van 10 uur? Dan ontvang je voor het tiende uur een toeslag van 0,14% van je maandsalaris.

Je ontvangt 0,34% van je maandsalaris voor elk uur dat je, vrijwillig, op zaterdag ingeroosterd bent. Je ontvangt deze toeslag als deze niet in jouw ploegentoeslag is opgenomen.

9.7.3 Naar een andere dienst binnen jouw ploeg (sprongtoeslag)

Als je binnen jouw ploegendienst in een andere dienst gaat werken dan krijg je hiervoor eenmalig een sprongtoeslag van 3,42% van jouw maandsalaris. Je krijgt deze toeslag niet als deze wijziging door jou veroorzaakt is. Wij proberen ervoor te zorgen dat je als gevolg van deze wijziging niet minder of minder gunstige roostervrije dagen krijgt.

Ga je binnen 14 dagen terug naar je oorspronkelijke dienst, dan ontvang je de sprongtoeslag van 3,42% niet opnieuw. De toeslag wordt in dit soort gevallen maximaal 2 keer per maand betaald.

Eventueel kom je ook in aanmerking voor een toeslag voor extra reizen naar het werk.

9.8 Je gaat werken in een andere ploegendienst

We spreken van werken in een andere ploegendienst als het de bedoeling is dat je in deze ploeg blijft werken. Je gaat niet werken in een andere ploegendienst als je af en toe in een andere ploegendienst invalt.

9.8.1 Je werkt in dagdienst en gaat in ploegendienst werken

Werk je in dagdienst en ga je in ploegendienst werken? Dan ontvang je jouw ploegentoeslag vanaf de eerste volle week dat je in jouw ploeg werkt. Ben je in de loop van de week gaan werken in ploegendienst, dan ontvang je voor deze week geen ploegentoeslag. Je wordt deze week nog beloond alsof je werkt in dagdienst. Daarnaast ontvang je mogelijk toeslagen voor overwerk, extra reizen naar het werk en werken op tijden buiten je rooster.

9.8.2 Je werkt al in ploegendienst en gaat naar een ploeg met een hogere ploegentoeslag
Werk je al in ploegendienst en ga je in een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag werken? Dan ontvang je jouw nieuwe hogere ploegentoeslag vanaf de eerste volle week dat je in jouw nieuwe ploeg werkt. Ben je in de loop van de week gaan werken in deze ploegendienst, dan ontvang je voor deze week een toeslag van 2,20% over je maandsalaris. Daarnaast ontvang je mogelijk toeslagen voor overwerk, extra reizen naar het werk en werken op tijden buiten je rooster.

9.8.3 Je werkt in ploegendienst en gaat werken in een ploeg met een lagere ploegentoeslag of dagdienst
Ga je werken in een rooster waarvoor je geen of een lagere toeslag krijgt? Dan gaat dit in op het moment dat je in je nieuwe rooster gaat werken.

In de volgende gevallen heb je mogelijk recht op afbouw van jouw ploegentoeslag:

- Je hebt langere tijd aaneengesloten in 2-, 3- of 5 ploegendienst gewerkt en
- Je gaat werken in een rooster met geen of een lagere toeslag om 1 van de volgende redenen:
- Een reorganisatie;
- De werkzaamheden op jouw afdeling worden gestopt of verminderd;
- Het bedrijf gaat sluiten.

Voldoen je aan bovenstaande punten dan bepaalt hoe lang je in een ploegendienst hebt gewerkt jouw afbouw.

1. Heb je tenminste 3 maanden in een 2-, 3- of 5-ploeg gewerkt? Dan ontvang je vanaf het moment dat je in je nieuwe rooster gaat werken een tijdje je oude ploegentoeslag.

- Heb je in een 2-ploegendienst gewerkt, dan betalen we je oude toeslag nog ¼ (een kwart) maand door.
- Kom je uit de 3-ploegendienst, dan wordt jouw toeslag nog een ½ (halve) maand doorbetaald.
- Werkte je in de 5-ploegendienst? Dan wordt jouw toeslag nog ¾ (driekwart) maand doorbetaald.

2. Heb je meer dan 6 maanden in dezelfde ploeg gewerkt? Dan ontvang je jouw hogere ploegentoeslag in de maand dat je overgegaan bent naar de ploeg met de lagere toeslag en de maand daarop volgend. De hogere toeslag ontvang je in plaats van jouw nieuwe ploegentoeslag.

3. Heb je meer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in dezelfde ploegendienst gewerkt? Dan ontvang je eerst de toeslag die onder 2 staat. Daarna wordt jouw toeslag in 6 maanden afgebouwd naar je nieuwe ploegentoeslag. Je ontvangt in deze maanden een deel van het verschil tussen jouw oude en nieuwe ploegentoeslag:

- de eerste 2 maanden: 80%
- de 3e en 4e maand: 60%
- de 5e maand: 40%
- de 6e maand: 20%
- vanaf de 7e maand: 0%

4. Heb je meer dan 5 jaar in een 2-, 3- of 5-ploegendienst gewerkt? Dan ontvang je ook eerst de toeslag die onder 2 staat. Daarna wordt jouw toeslag in 14 maanden afgebouwd naar je nieuwe ploegentoeslag. Je ontvangt in deze maanden een deel van het verschil tussen jouw oude en nieuwe ploegentoeslag:

   - de eerste 4 maanden: 80%
   - de 5e t/m 8e maand: 60%
   - de 9e t/m 11e maand: 40%
   - de 12e t/m 14e maand 20%
   - vanaf de 15e maand: 0%

Ben je 60 jaar of ouder? Heb je meer dan 5 jaar in de 2-, 3, - of 5-ploegendienst en ga je werken in een minder belastende functie met geen of een lagere ploegentoeslag ? Dan ontvang je de afbouw die onder 4 staat.

9.8.4 Af en toe in (een andere) ploegendienst werken

Werk je normaal in dagdienst en af en toe in ploegendienst, dan ontvang je mogelijk toeslagen voor overwerk, extra reizen naar het werk en werken op tijden buiten je rooster.

Werk je in ploegendienst en val je in bij een andere ploegendienst met een ander rooster dan dat van jou? Dan krijg je hiervoor een toeslag van 3,42% van jouw maandsalaris. Val je in op jouw roostervrije dag dan ontvang je mogelijk toeslagen voor overwerk, extra reizen naar het werk en werken op tijden buiten je rooster.

9.9 Werken in een rooster van 45 uur

Dit artikel is op jou van toepassing als jouw functie is in gedeeld in salarisschaal A0 t/m K.

Je krijgt een toeslag als je werkt in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst en je volgens je rooster daadwerkelijk 45 uur hebt gewerkt. Je krijgt deze toeslag voor het 39^{e} tot en met het 45^{e} uur. De toeslag bedraagt 0,17% van het maandsalaris per uur.

9.10 5-ploegendienst en werken op een feestdag

Werk je in de 5-ploegendienst en op een feestdag? Dan ontvang je voor een dienst van 8 uur een toeslag van 6,16% van jouw maandinkomen.

Je kan er ook voor kiezen om de toeslag om te zetten in vrije tijd (een dienst van 8 uur). Deze neem je op in overleg met je leidinggevende. Hiervoor lever je 5,04% van deze toeslag over jouw maandinkomen in. De toeslag van 1,12% die overblijft wordt aan je uitbetaald.

De toeslag van 6,16% of 1,12% (afhankelijk van je keuze) wordt met het salaris van de maand volgend op de feestdag aan je uitbetaald.

9.11 Je neemt een hogere functie waar

Neem je een functie waar voor een collega die hoger is ingeschaald dan jij? Dan ontvang je per dienst waarin je voor hem waarneemt een toeslag van 0,37% van je maandsalaris. Je ontvangt deze toeslag niet als we bij jouw inschaling al rekening hebben gehouden met het waarnemen van je collega.

Daarbovenop ontvang je de gemiddelde roostertoeslag van het rooster van de waar te nemen collega.

Je ontvangt deze toeslag voor maximaal 20 diensten per maand.

Neem je een functie waar die is ingeschaald in schaal 56 of hoger? Dan ontvang je van ons een redelijke toeslag passend bij de waar te nemen functie.

9.12 Extra rust

Werk je in dagdienst en heb je uiterlijk 10 uur voordat jouw dagdienst begint nog gewerkt? Dan mag je jouw dienst later beginnen. Zo krijg je zeker voldoende rust. Je mag jouw dienst net zoveel uren later beginnen als je gewerkt hebt in de 10 uur voor aanvang van jouw dienst. Wij doen daar per oproep 1 uur extra bij. In ruil voor de toeslag voor extra reizen naar het werk kan je nog een uur later beginnen.

Ben je maximaal 2 uur voordat jouw dagdienst startte aan het werk gegaan, dan is jouw dagdienst vanaf dat moment begonnen.

Duurt jouw dagdienst, doordat je in de nacht gewerkt hebt, korter dan 2 uur? Dan hoef je normaal gesproken voor deze dienst niet meer naar het werk te komen.

Je hebt recht op minimaal 12 uur rust als je minimaal 12 uur aaneengesloten in ploegendienst hebt gewerkt.

Artikel 10 Andere beloningen

10.1 Vaste eindejaarsuitkering

Ben je ingedeeld in salarisgroep A0 tot en met K?

Dan krijg je elk jaar in december een vaste eindejaarsuitkering. Deze uitkering is even hoog als je maandsalaris van december. De uitkering hoort niet bij je vaste jaarsalaris.

In bijlage 7 staat hoe we in verschillende situaties omgaan met de eindejaarsuitkering.

10.2 STI-uitkering (bonus)

Ben je ingedeeld in salarisgroep 54 tot en met 61?
Dan doe je mee aan onze bonusregeling.
We noemen dit de Short Term Incentive (STI).

Bij het behalen van de doelen (dat heet 'at target') krijg je een bonus van 8% van je jaarsalaris.

Voor deze regeling gelden de bonusafspraken van de groep waar ons bedrijf toebehoort.

Meer uitleg over hoe we omgaan met de STI vind je in bijlage 8.

10.3 Jouw pensioen

Bij ons bouw je pensioen op via de pensioenregeling van Hengelo Salt Specialties.

Deze regeling bestaat uit:

- een levenslang pensioen voor jezelf (ouderdomspensioen),
- een levenslang pensioen voor je partner als jij overlijdt* (partnerpensioen),
- een tijdelijk extra partnerpensioen*,
- een pensioen voor je kinderen als jij overlijdt (wezenpensioen),
- en een pensioen als je arbeidsongeschikt raakt (arbeidsongeschiktheidspensioen).

**Het (tijdelijk extra) partnerpensioen is (deels) op risicobasis. Dit betekent dat als je uit dienst gaat, deze verzekering (deels) stopt.*

10.3.1 Hoe het werkt

Voor jouw pensioen stellen wij een premie beschikbaar. Met deze premie betalen wij jouw collectieve middelloonregeling. De hoogte van deze premie spreken wij jaarlijks af met vakbonden.

Je pensioen bestaat uit twee delen:

1. Een collectieve middelloonregeling.
   In deze regeling bouw je pensioen op over je gemiddelde loon.
   Jouw pensioen kan worden geïndexeerd. Dit kan als aan door het pensioenfonds bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Dat kan ook nog als je uit dienst bent.

2. Een individuele premieregeling.
   Daarbij bouw je zelf een pensioenkapitaal op.

De pensioenregeling staat kort uitgelegd in bijlage 2 van deze cao.

10.3.2 Wie regelt dit?
De uitvoering is in handen van Stichting Pensioenfonds APF.
Wij hebben daar afspraken over gemaakt met dit pensioenfonds. Deze zijn vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst.

Artikel 11 Jouw inkomen als je ziek bent

Als je ziek bent noemen we dat arbeidsongeschiktheid.

Als je al vóór 2006 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was, val jij nog onder de oude WAO-regeling van vóór 1 januari 2006?
Dan blijven de afspraken gelden uit de cao van 1 juni 2003 tot 1 juni 2004 (artikel 13).

11.1 Soorten uitkeringen

We maken verschil tussen drie soorten uitkeringen:

1. Wettelijk ziekengeld – dit is het loon dat je ontvangt als je arbeidsongeschiktheid bent (volgens artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek).
2. WIA-uitkering – deze valt onder de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De regels hiervoor vind je in het artikel HSS vult jouw WIA-uitkering aan
3. WAZO-uitkering – dit is een uitkering bij zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof (volgens artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg).

11.2 Loondoorbetaling als je ziek bent

11.2.1 Hoeveel krijg je betaald?

Ben je ziek? Dan krijg je in de eerste 2 jaar van je ziekteperiode het volgende:

- eerste 6 maanden: 100%
- maand 7 t/m 12: 90%
- maand 13 t/m 24: 70%

van je maandinkomen.

Voorwaarden:
Je krijgt dit alleen als je recht hebt op wettelijk ziekengeld en je houdt aan de afspraken. Houd je je niet aan de geldende voorschriften (zoals informatie geven over je ziekte)? Dan kan je loon (tijdelijk) worden stopgezet.

11.2.2 Aanvulling tot 100% in maand 7 tot en met 24

In maand 7 tot en met 24 kun je onder voorwaarden een aanvulling krijgen tot 100% van je oorspronkelijke jaarinkomen (zoals het was vóór je ziek werd).

Wat moet je daarvoor doen?

Je moet actief meewerken aan je herstel en re-integratie.

Dit betekent bijvoorbeeld:

- (deels) weer aan het werk gaan (ook op therapeutische basis),
- meedoen aan om- of bijscholing als dat nodig is voor je re-integratie.

De schriftelijke gespreksverslagen, die door de bedrijfsarts en werkgever worden opgemaakt, vormen het uitgangspunt waarop geoordeeld wordt of er sprake is van een actieve re-integratie.

11.2.3 Herstel en terugval

Ben je binnen 104 weken weer (gedeeltelijk) aan het werk, maar word je binnen 4 weken opnieuw ziek?
Dan telt dat als één doorlopende periode en wordt dit niet gezien als onderbreking.

11.2.4 Bij ernstige ziekte of ongeval

Kun je door de aard van je ziekte helemaal niet werken (bijvoorbeeld door een zwaar ongeval of ernstige ziekte)?
Dan krijg je automatisch een aanvulling tot 100% van je maandinkomen. De bedrijfsarts stelt vast of dit voor jou geldt.

11.3 HSS vult jouw WIA-uitkering aan

De artikelen in artikel 11.3 zijn op jou van toepassing als je op of na 1 januari 2025 ziek bent geworden.

In Bijlage 10 staan overgangsmaatregelen die op jou van toepassing zijn als je voor of op 31 december 2024 ziek bent geworden en dit op 1 januari 2025 nog steeds bent.

Ben je langdurig arbeidsongeschikt, dan heb je mogelijk recht op een WIA-uitkering. WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Vaak betekent dit dat je er behoorlijk in inkomen op achteruit gaat. Hiervoor heeft HSS een verzekering afgesloten. Deze verzekering zorgt ervoor dat jij tenminste 70% van jouw bruto jaarloon behoudt. Met jouw bruto jaarloon bedoelen we het bruto loon dat je verdiende en ook echt ontving in het jaar voor de maand waarin je arbeidsongeschikt werd. Bij de bepaling van het door jou verdiende brutoloon nemen we ook jouw vakantiegeld, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en eventuele fiscale bijtelling voor jouw leaseauto mee.

11.3.1 Aanvulling bij een inkomen tot de WIA-loongrens (2025: € 71.628,84)

Ben je tussen de 35% en 100% arbeidsongeschikt verklaard en heb je recht op een IVA-, WGA-, WGA loongerelateerd of WGA loonaanvulling uitkering?
Je ontvangt zolang je recht hebt op jouw uitkering maar uiterlijk tot aan je AOW-leeftijd een aanvulling tot 70% van jouw bruto jaarloon. Deze aanvulling wordt jaarlijks met 2% geïndexeerd.

11.3.2 Aanvulling bij een inkomen boven de WIA-loongrens (2025: € 71.628,84)

Ben je tussen de 35% en 100% arbeidsongeschikt verklaard en heb je recht op een IVA-, WGA-, WGA loongerelateerde of WGA loonaanvulling uitkering?
Dan ontvang je naast de aanvulling bij inkomen tot de WIA-loongrens (artikel 11.4.1) een aanvulling tot 80% van jouw bruto jaarloon boven de WIA-loongrens. Deze aanvulling ontvang je zolang je recht hebt op jouw uitkering, maar uiterlijk tot aan je AOW-leeftijd. Deze aanvulling wordt jaarlijks met 2% geïndexeerd.

11.3.3 Aanvulling bij WGA vervolguitkering

Als je geen loongerelateerde WGA-uitkering (meer) krijgt kan je een vervolguitkering krijgen. Dit is een percentage van het minimumloon. Zolang je recht hebt op deze uitkering, maar uiterlijk tot aan je AOW-leeftijd ontvang je een aanvulling tot 70% van jouw bruto jaarloon. Deze aanvulling wordt jaarlijks met 2% geïndexeerd.

11.3.4 Aanvulling als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent

Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent ontvang je maximaal 10 jaar lang een uitkering op basis van jouw inkomensverlies. De uitkering wordt gebaseerd met behulp van jouw arbeidsongeschiktheidspercentage.

Een voorbeeld:
Je verdient € 50.000,- op jaarbasis. Je bent 20% arbeidsongeschikt. De aanvulling die je dan ontvangt is: 20% van € 50.000,-. In dit geval ontvang je dus maximaal 10 jaar lang € 10.000,- per jaar.

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 Voor werknemers met een functie die is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K bedragen de basisvakantierechten 184 uur per vakantiejaar. Voor werknemers wiens functie is ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61 bedragen de basisvakantierechten 200 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 ploegendienst 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 zaterdagen 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 15.2.2. 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 volcontinudienst werkzaam is, kan per jaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 vakantie uren kopen en dit laten toevoegen aan het DIB, zonder verjaringstermijn als bedoeld in 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 van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K en die niet werkzaam is in volcontinudienst bedraagt per verlofjaar 96 uur. Voor de werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61 en die niet werkzaam is in volcontinudienst bedraagt per verlofjaar 80 uur.

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

13.2.3 Bij indiensttredingen op of na 1 januari 2011 kan een werknemer van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61 jaarlijks kiezen voor een van artikel 13.2.1 afwijkend aantal verlofuren. Daarbij bedraagt het aantal verlofuren op jaarbasis minimaal 40 en maximaal het aantal in artikel 13.2.1 aangegeven aantal verlofuren. Het verschil in verlofuren ten opzichte van het standaardvolume wordt gecompenseerd als verkoop van verlofuren op basis van de in artikel 13.8 opgenomen waarde van een verlofuur.

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 12.4.4 tot en met 12.4.6 alsmede 12.7 tot en met 12.9 worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikelleden 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. <u>Kopen van verlof</u>
13.6.1 De werknemer van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K en die niet in volcontinudienst 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. Voor de werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61 en die niet werkzaam is in volcontinudienst is dit maximaal 168 verlofuren.

De werknemer die niet in volcontinudienst werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in 6.2.1. genoemde arbeidsduur met toepassing van 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 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 <u>Verkopen van verlof</u>
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 verlofuur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 13.8 aangegeven waarde.

13.8 Waarde verlofuur
Voor een werknemer van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K bedraagt de waarde van een verlofuur 1,08 x (1,221 x 0,60% van het maandinkomen). Voor de werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisschaal 54 tot en met 61 bedraagt de waarde van een verlofuur 1,08 x (1,198 x 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 deeltijd-percentage.

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 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 13.8

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 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, ouders of schoonouders. Daarnaast ontvangt een medewerker van wie de echtgenote of echtgenoot, een kind, pleegkind, ouder of schoonouder is overleden naast het huidige bijzonder verlof 3 werkdagen bijzonder verlof met behoud van salaris vanaf de dag na de begrafenis of crematie;

b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, 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, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving 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 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 14.9.1, 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 Hengelo Salt Specialties 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 dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
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.

14.8 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.

14.9 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 gerede 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 9 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 (FIB-regeling)

Hengelo Salt Specialties betaalt gedurende de looptijd van de cao op basis van de AWVN-norm (in 2026: EUR 24,82) een werkgeversbijdrage per jaar voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen aan de vakorganisaties. Hengelo Salt Specialties is geen partij bij de verdeling van de totale som van de werkgeversbijdrage. De vakorganisaties verstrekken Hengelo Salt Specialties 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 Hengelo Salt Specialties 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.

BIJLAGEN

Bijlage 1 – Salarisschalen

1. Salarissen (uitwerking artikel 8.1.1)

1.1 Salarissen per 1 oktober 2026 (inclusief 1,6% collectieve verhoging van

1.1.1 Jaarsalarissen per 1 oktober 2026 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	minimumloon		120% minimumloon
A	35.662	39.997	44.036
B	36.005	41.275	45.455
C	36.791	43.129	47.515
D	37.882	45.093	49.697
E	39.470	48.054	52.987
F	41.433	51.804	57.154
G	44.882	56.444	62.309
H	48.683	61.497	67.924
K	54.048	68.630	75.850
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	45.836	58.120	64.173
55	50.341	63.900	70.594
56	56.511	71.799	79.371
57	62.705	82.345	91.088
58	69.441	94.384	104.466
59	76.909	108.362	119.995
60	85.107	124.487	137.913
61	94.177	143.244	158.754

1.1.2 Maandsalarissen per 1 oktober 2026 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	minimumloon		120% minimumloon
A	2.752	3.086	3.398
B	2.778	3.185	3.507
C	2.839	3.328	3.666
D	2.923	3.479	3.835
E	3.046	3.708	4.089
F	3.197	3.997	4.410
G	3.463	4.355	4.808
H	3.756	4.745	5.241
K	4.170	5.296	5.853
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	3.537	4.485	4.952
55	3.884	4.931	5.447
56	4.360	5.540	6.124
57	4.838	6.354	7.028
58	5.358	7.283	8.061
59	5.934	8.361	9.259
60	6.567	9.605	10.641
61	7.267	11.053	12.250

Salarissen per 1 januari 2027 (inclusief verhoging van € 1100,- bruto per jaar)

1.2.1 Jaarsalarissen per 1 januari 2027 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	minimumloon		120% minimumloon
A	36.763	41.099	45.137
B	37.107	42.377	46.557
C	37.893	44.230	48.617
D	38.983	46.194	50.798
E	40.572	49.156	54.089
F	42.535	52.906	58.256
G	45.983	57.545	63.411
H	49.784	62.599	69.026
K	55.149	69.731	76.951
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	46.938	59.222	65.274
55	51.442	65.001	71.695
56	57.613	72.900	80.473
57	63.806	83.446	92.189
58	70.542	95.485	105.567
59	78.010	109.463	121.097
60	86.209	125.588	139.015
61	95.279	144.346	159.856

1.2.2 Maandsalarissen per 1 januari 2027 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A0	minimumloon		120% minimumloon
A	2.837	3.171	3.483
B	2.863	3.270	3.592
C	2.924	3.413	3.751
D	3.008	3.564	3.920
E	3.131	3.793	4.174
F	3.282	4.082	4.495
G	3.548	4.440	4.893
H	3.841	4.830	5.326
K	4.255	5.381	5.938
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	3.622	4.570	5.037
55	3.969	5.016	5.532
56	4.445	5.625	6.209
57	4.923	6.439	7.113
58	5.443	7.368	8.146
59	6.019	8.446	9.344
60	6.652	9.690	10.726
61	7.352	11.138	12.335

Bijlage 2 – Pensioenregeling Hengelo Salt Specialties

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 2026bedraagt de totale werknemerspremie 7,9% van de pensioengrondslag middelloon behoudens de premies bedoeld in artikel 3.2 en 3.3 van deze Bijlage2.

De werkgever is met betrekking tot de collectieve beschikbare middelloonregeling alleen verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van een vast werkgeverspremiepercentage van maximaal 21,8% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise in de zin van artikel 4.2 van deze Bijlage 2. 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 21,8% in combinatie met de structurele werknemerspremie van 4,6% kent een plafond van 26,4% van de pensioengrondslag middelloon rekening houdende met de verlaging van de franchise. Voor de jaren erna geldt ongewijzigd weer de maximale vaste werkgeverspremie van 21,8% van de pensioengrondslag middelloon en het plafond van 26,4% van de pensioengrondslag middelloon.

Wanneer de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 26,4% 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 26,4% 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 26,4% van de pensioengrondslag middelloon, zal bij een daling van de totale pensioenpremie eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd totdat het plafond van 26,4% wordt bereikt. Rekenvoorbeeld: bij een daling van de totale pensioenpremie van 28,3% (21,8% voor de werkgever en 6,5% voor werknemers) naar 26,4% zou het dus 21,8% voor de werkgever worden en 4,6% voor de werknemers. Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling lager wordt dan 26,4% van de pensioengrondslag middelloon, dan wordt het verschil in de verhouding 2/3e werkgever en 1/3e werknemer afgetrokken van de 21,8% respectievelijk 4,6%. 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 26,4% (21,8% voor de werkgever en 4,6% werknemers) zal bij een eventueel daar op volgende premiestijging de 2/3 1/3 verhouding van toepassing zijn totdat het niveau van 26,4% 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 4,0% (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 21,8% want gemaximeerd en premie werknemer is 5,7%, 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 21,8% 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 langleven risico 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 68e 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 68e verjaardag van de werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement.

2 <u>Deelname aan de pensioenregeling</u>
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 <u>Werknemersbijdrage</u>

3.1 De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd. De werknemerspremie bestaat uit twee componenten: een structurele premie van 4,6% 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 2.

3.2 De werknemer is een bijdrage verschuldigd voor de verzekering als bedoeld in artikel 5.3 van deze Bijlage 2 (collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis).

3.3 De werknemer die op grond van de artikelen 4.4 t/m 4.7 van deze Bijlage 2 deelneemt aan de individuele beschikbare premieregeling is naast bovengenoemde werknemerspremies in de artikelen 3.1 en 3.2 van deze Bijlage 2 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 in dienst waren, maakt ook de eindejaarsuitkering of STI-uitkering 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. dienen ter bepaling van de pensioengrondslag de inkomenscomponenten als hiervoor bedoeld te worden 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

[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 meer diensten werken of invallen op feestdagen toeslag waarnemen van een hogere functie.

jaarlijks vastgesteld op 1 procent boven het per 1 oktober van het lopende kalenderjaar geldende 100%-niveau van salarisgroep 57 (onderdeel van de Hengelo Salt Specialties 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 bepalingen 4.1 tot en met 4.6 van deze Bijlage 2 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 2 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) arbeidsongeschiktheidspensioen, alsmede (ii) voortzetting van de risicoverzekering(en) als hiervoor bedoeld onder de artikelen 5.1. en 6 van deze Bijlage 2, alsmede (iii) 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 6 van het Pensioenreglement. Het op basis van het Pensioenreglement vastgestelde arbeidsongeschiktheidspensioen maakt deel uit van de werkgeversaanvulling die op basis van bijlage 9 van deze cao wordt toegekend.

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 13 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 2.

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 3 Vaste spaarbijdrage en extra spaartoeslag
- Bijlage 4 Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage
- Bijlage 5 Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon

Bijlage 3 – Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015

1 Recht op vaste spaarbijdrage van 3,8% (afschaffen prepensioen 2006)

1.1 Iedere 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 2 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)
Iedere 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 2 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 2, 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 4 – 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 tabel A, 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 artikel 9 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 5 – 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.

geboortejaar	**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 6 – Protocol Arbeidsongeschiktheid

Beleidsuitgangspunten met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuimpreventie en re-integratie zijn neergelegd in de nota “Gezondheidsbeleid bij Hengelo Salt Specialties 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 Hengelo Salt Specialties

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen Hengelo Salt Specialties niet of onvoldoende mogelijk blijkt, zal een re-integratietraject buiten Hengelo Salt Specialties 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 Hengelo Salt Specialties en betrokkene – zo nodig bijgestaan door zijn vakbond – naar een maatwerkoplossing worden gezocht.

Bijlage 7 – Eindejaarsuitkering

Bijlage 7 geldt voor medewerkers van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal A0 tot en met K.

Event	Eindejaarsuitkering
Algemeen	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. Deze voorwaarden zullen ook gelden in alle situaties zoals hieronder beschreven.
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 Hengelo Salt Specialties cao naar Hengelo Salt Specialties Hoger Personeel cao	Van de Hengelo Salt Specialties cao en Hengelo Salt Specialties Hoger Personeel cao: pro rata eindejaarsuitkering over de maanden dat de medewerker in nog in de Hengelo Salt Specialties cao zat op basis van het salaris in de laatste maand in Hengelo Salt Specialties cao en een pro rata STI over de maanden in Hengelo Salt Specialties Hoger Personeel cao 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 eindejaarsuitkering indien de medewerker op 31 december niet meer in dienst is.
Onvrijwillig niet verwijtbaar ontslag	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. 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.
(Vroeg)Pensionering / RVU/ levensloop	Pro rata voor de werkzame maanden.
Overlijden	De nabestaanden ontvangen een pro rata-uitkering over de maanden tot het overlijden.
Ziekte / arbeidsongeschiktheid	Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling bestaat recht op een eindejaarsuitkering als ware volledig arbeidsgeschikt

Event	Eindejaarsuitkering
	dan wel in dezelfde mate arbeidsgeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode. Kortingen op het salaris in verband met niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie dan wel met het zich anderszins niet houden aan wettelijke verplichtingen bij ziekte zijn van invloed op de eindejaarsuitkering. Wanneer de loondoorbetaling stopt gedurende het jaar waarop de eindejaaruitkering 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.
Zwangerschapsverlof	Een medewerkster behoudt haar aanspraak op een eindejaarsuitkering over de wettelijke periode van zwangerschapsverlof.
Onbetaald verlof / sabatical	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 8 – STI-uitkering

Bijlage 8 geldt voor medewerkers van wie de functie in salarisschaal 54 tot en met 61 is ingedeeld.

Event	STI-uitkering
Algemeen	Een medewerker dient op 30 juni in dienst van het jaar waarop de STI-uitkering betrekking heeft om aanspraak te kunnen maken op de STI-uitkering. De “at target” STI-uitkering is 8% en de uitkering is gebaseerd op het vaste jaarsalaris per 30 juni herrekend naar het aantal maanden waarop de STI-regeling van toepassing is. Deze voorwaarden zullen ook gelden in alle situaties zoals hieronder beschreven.
Nieuwe medewerkers	Een medewerker kan pro-rata aanspraak maken op een STI-uitkering (mits hij/zij op 30 juni in dienst is) voor de werkzame maanden.
Promotie van Hengelo Salt Specialties cao naar Hengelo Salt Specialties Hoger Personeel cao	Van cao HP naar MM-regeling: pro rata STI cao HP over de maanden dat de medewerker nog in cao HP zit en pro rata STI MM5/MM6-regeling over maanden in de MM5/MM6 regeling gebaseerd op het vaste jaarsalaris per 30 juni herrekend naar het aantal maanden waarop de STI-regeling van toepassing is.
Vrijwillig ontslag	Een medewerker kan geen aanspraak maken op een STI uitkering indien de medewerker op 30 juni van het jaar waarop de STI betrekking heeft, niet meer in dienst is.
Onvrijwillig niet verwijtbaar ontslag	Een medewerker kan aanspraak maken op een (pro-rata) STI-uitkering indien de medewerker op 30 juni nog in dienst is. Een medewerker kan geen aanspraak maken op een STI-uitkering over de maanden waarin de medewerker is vrijgesteld van werk. Voor de volledigheid merken wij nog op dat in het Sociaal Plan rekening voor 7,25% rekening wordt gehouden bij de berekening van de ontslagvergoeding.
Pensionering	Pro rata voor de werkzame maanden op basis van de aanbeveling behorende bij een at target personal component en gebaseerd op actual company performance.
Overlijden	De nabestaanden ontvangen een pro rata-uitkering over de maanden tot het overlijden op basis van een at target personal performance en een 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 STI uitkering (over het periode na de 30 dagen).

Event	STI-uitkering
	Ook hier geldt dat een medewerker op 30 juni nog wel in dienst moet zijn om aanspraak te kunnen maken op de (pro rata) STI uitkering.
Zwangerschapsverlof	Een medewerkster behoudt haar aanspraak op een STI-uitkering over de wettelijke periode van zwangerschapsverlof.
Onbetaald verlof / sabatical	Een medewerker kan geen aanspraak maken op een STI uitkering 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 STI niet pensioengevend. In algemene zin is binnen Hengelo Salt Specialties de STI niet pensioengevend. Binnen Nederland wordt dit voor executives als zodanig ook al jaren toegepast. Hetzelfde zal ook gelden voor de medewerkers in de MM5/MM6 regeling: voor medewerkers die op of na 1 januari 2020 nieuw in dienst treden – is de STI niet pensioengevend.

Bijlage 9 – Werkgelegenheidsbeleid

Hengelo Salt Specialties, 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 Hengelo Salt Specialties, in goed overleg met de vakverenigingen, reeds belangrijke inkrimpingen ten uitvoer heeft gelegd zonder daarbij in betekenende 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 Hengelo Salt Specialties worden ingelicht over:

1.1 De ontwikkeling van de werkgelegenheid.
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 toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van 1.1 en 1.2 zal de ondernemingsraad 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 Hengelo Salt Specialties voornemens is te reorganiseren en die reorganisatie naar verwachting omvangrijke gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in Nederland, dan zal Hengelo Salt Specialties de vakbonden daarover tijdig informeren. Indien de vakbonden in dit kader met de leden willen spreken, dan zal Hengelo Salt Specialties 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 Hengelo Salt Specialties. 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

Hengelo Salt Specialties wil als onderneming in Nederland werkgelegenheid blijven bieden. Een gezonde financiële situatie en een goede aansluiting van het arbeidspotentieel zijn daarbij belangrijk.

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

Hengelo Salt Specialties 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 Hengelo Salt Specialties de interne vacatures 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 Hengelo Salt Specialties 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 locatie. 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 mede-deling doen aan de ondernemingsraad.

6 Ondernemingsraad

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

Bijlage 10 – Aanvulling op WIA-uitkering

In deze bijlage staan overgangsmaatregelen die op jou van toepassing zijn als je voor of op 31 december 2024 ziek bent geworden en dit op 1 januari 2025 nog steeds bent

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 11.4.3.) ofwel 75% (zie 11.4.4.), 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. 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.

7. Overige bepalingen

7.1. Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 11 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.

7.2. Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de pensioenregeling uit te keren (arbeidsongeschiktheids)pensioen, worden voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.

7.3. 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 te verstrekken inkomensaanvullingen.

7.4. Recht op een werkgeversaanvulling krachtens artikel 11 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 dit artikel 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 dit artikel 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 11– Protocolafspraken

1 Jubileumuitkering
De in de interne regeling opgenomen jubileumuitkeringen blijven gehandhaafd.

2 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 juli 2026 naar € 0,17 per kilometer verhoogd. Vanaf 1 juli 2027 wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer verhoogd naar € 0,19 per kilometer.

HSS zal deze wijziging aan de Ondernemingsraad ter instemming voorleggen.

3 Pensioenregeling
Met ingang van 1 januari 2027 wijzigt de pensioenregeling. Gedurende de looptijd van de cao zullen de afspraken over de nieuwe pensioenregeling aan deze cao worden toegevoegd.

4 Herschrijven cao
HSS gaat verder met het herschrijven van de cao HSS en HSS HP.