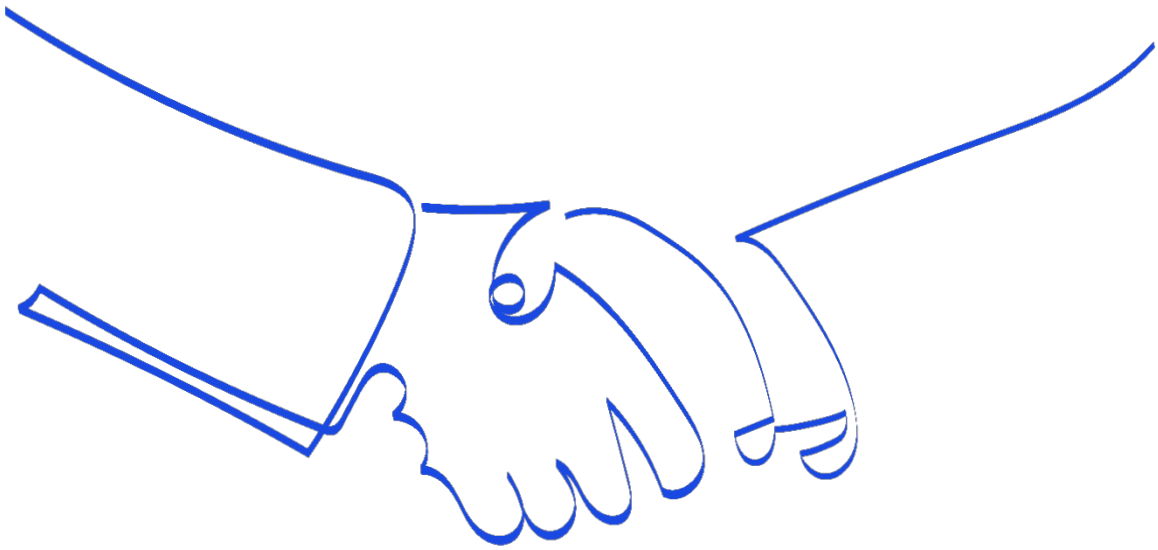


CAO Centrient Pharmaceuticals Netherlands B.V.

1 april 2026 tot en met 31 maart 2027

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Centrient Pharmaceuticals Netherlands B.V. gevestigd te Delft,

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht,

als partij aan werknemerszijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Inhoud

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN 4

Artikel 1 – Definities 4
Artikel 2 - Geldigheidsduur cao 5
Artikel 3 - Werkingssfeer 5
Artikel 4 - Afwijken cao 5

HOOFDSTUK 2 - RECHTEN EN PLICHTEN WERKGEVER EN WERKNEMER 6

Artikel 5 – Algemene verplichtingen van de werkgever 6
Artikel 6 - Algemene verplichtingen van de werknemer 6

HOOFDSTUK 3 – INDIENSTTREDING EN ONTSLAG 7

Artikel 7 - Indiensttreding 7
Artikel 8 – Contracten voor bepaalde tijd 7
Artikel 9 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 7

HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSTIJDEN EN WERKTIJDEN 9

Artikel 10 - Arbeidsduur 9
Artikel 11 - Werktijden 9
Artikel 12 - Extra roostervrije tijd 9
Artikel 13 - TOR-regeling 9

HOOFDSTUK 5 – BELONING 11

Artikel 14 - Functiegroepen en salaris 11
Artikel 15 - Salarisherziening 11
Artikel 16 - Waarnemingstoeslag 12
Artikel 17 - Promotie 12
Artikel 18 - Demotie 12
Artikel 19 - Vakantietoeslag 13
Artikel 20 - Dertiende maand 13
Artikel 21 - Variabele beloning 14
Artikel 22 - 5PD Bonus 14

HOOFDSTUK 6 – TOESLAGEN 15

Artikel 23 - Ploegentoeslag 15
Artikel 24 - Wachtdiensttoeslag/ Bereikbaarheidstoeslag 15
Artikel 25 - Overwerkvergoeding en extra opkomst 16
Artikel 26 – Vergoeding voor verschoven uren en sprongvergoeding 18

HOOFDSTUK 7 – VAKANTIE EN VERLOF 19

Artikel 27 - Feestdagen 19
Artikel 28 - Vakantie 19
Artikel 29 - Buitengewoon verlof 20
Artikel 30 - Vakbondsverlof 21
Artikel 31 - Adoptie-/Pleegzorgverlof 21
Artikel 32 - Maatschappelijk verlof 21
Artikel 33 - (Kortdurend) zorgverlof 21

HOOFDSTUK 8 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID 22

Artikel 34 - Verplichtingen van de werkgever 22
Artikel 35 - Verplichtingen van de werknemer 22
Artikel 36 - Loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid 22
Artikel 37 - Re-integratie 23
Artikel 38 - Regres 23

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

HOOFDSTUK 9 – PERSOONLIJK KEUZEBUDGET 24
Artikel 39 – Persoonlijk keuzebudget (PKB) 24

HOOFDSTUK 10 – OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN 25
Artikel 40 – Pensioen 25
Artikel 41 – Pensioengevende loonelementen 25
Artikel 42 – BedrijfsAOW 25
Artikel 43 – Ziektekostenverzekering 26
Artikel 44 – Eigenrisicodrager Ziektewet en WGA 26
Artikel 45 – Compensatie eigen risico bedrijfsongeval 26
Artikel 46 – Jubileumuitkering 26
Artikel 47 – Uitkering bij einde dienstverband 26
Artikel 48 – Overlijdensuitkering 26
Artikel 49 – Algemeen 28
Artikel 50 – Fusie en reorganisatie 28
Artikel 51 – Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten 28
Artikel 52 – Vacatures 29
Artikel 53 – Overwerk 29
Artikel 54 - Stichting PAWW 29

HOOFDSTUK 12 – VAKBONDSFACILITEITEN 30
Artikel 55 – Werkgeversbijdrage 30
Artikel 56 – Vakbondswerk in de onderneming 30
Artikel 57 – Fiscaalvriendelijke verrekening vakbondscontributie 30

HOOFDSTUK 13 – SLOTBEPALINGEN 31
Artikel 58 – Geschillen 31
Artikel 59 – Hardheidsclausule 31
Artikel 60 – Wijziging van de cao 31

BIJLAGE 1 – FUNCTIEGROEPEN 33

BIJLAGE 2 – SALARISSCHALEN 34

BIJLAGE 3 – PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN 2026-2027 35

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: Centrient Pharmaceuticals Netherlands B.V.

2. Vakbonden: de partijen aan werknemerszijde van deze cao.

3. Werknemer: de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen C34 tot en met C42 als bedoeld in bijlage 1.
   Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.

4. Deeltijdwerknemer: de werknemer met wie op grond van zijn arbeidsovereenkomst een kortere arbeidsduur is overeengekomen dan de arbeidsduur voor een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 10 lid 1.
   Voor de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

5. Maand: een kalendermaand.

6. Week: een kalenderweek, die begint op zondag om 0.00 uur.

7. Dienstrooster: Het op een tijdvak van één of meer weken betrekking hebbende schema waarop wordt aangegeven in welke diensten en op welke dagen en uren de werknemer zijn functie dient te vervullen dan wel roostervrije tijd wordt genoten.

8. Dienst: Een aaneengesloten periode waarin de werknemer, hoogstens onderbroken door één of meer pauzes, tussen twee elkaar opvolgende rustperiodes arbeid verricht.

9. Dagdienst: Een dienst waarin arbeid wordt verricht in de tijd gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag.

10. Uurloon: Het 1/173,33e deel van het maandsalaris bij een 40-urige werkweek.

11. Maandsalaris: het brutosalaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen als bedoeld in bijlage 2.

12. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag (artikel 22 incl. afbouwregeling), de wachtdiensttoeslag (artikel 23) en de persoonlijke toeslag. Exclusief overwerk, vakantietoeslag en dertiende maand.

13. Jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag en de dertiende maand.

14. Feestdagen: de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei. Voor de toepassing van deze cao loopt een feestdag van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22.00 uur op de feestdag zelf.

15. Partner:
    - De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer; of
    - De persoon met wie de werknemer samenwoont en een gezamenlijke huishouding voert hetgeen blijkt uit het bevolkingsregister, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

De werknemer dient zijn partner schriftelijk aan te melden bij de afdeling HR om gebruik te kunnen maken van relevante regelingen.

16. Schoolgaande kinderen: kinderen op de basisschool en in het voortgezet onderwijs.

Artikel 2 – Geldigheidsduur cao

Deze cao treedt in werking per 1 april 2026 en is geldig tot en met 31 maart 2027 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.

Artikel 3 – Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op alle werknemers, zoals gedefinieerd in artikel 1, onder 3.

Artikel 4 – Afwijken cao

Deze cao heeft een standaardkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten voor- of nadele van de werknemer zijn niet geldig. De werkgever zal de inhoud van deze cao, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer kenbaar maken.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 2 - RECHTEN EN PLICHTEN WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 5 – Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.

2. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. De werkgever zal met de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt binnen redelijke grenzen en binnen de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering naar een oplossing zoeken.

3. Indien de werknemer binnen de werksituatie schade lijdt terwijl de werkgever hiervoor niet aansprakelijk is, zal de werkgever de werknemer desgewenst bijstaan in zijn actie tot verhalen van de schade.

Artikel 6 – Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
   De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.

2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

3. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.

4. Het is de werknemer niet toegestaan om tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

5. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

6. Publicaties en presentaties van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit in de onderneming van de werkgever door of met medewerking van een werknemer behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever.

7. De werkgever heeft het exclusieve recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking, al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitvindingen, uitgedachte werkwijzen, recepturen, handleidingen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken. Voor zover nodig draagt de werknemer alle rechten op de werkgever over.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 3 – INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 7 - Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
   a. Hetzij voor bepaalde tijd;
   b. Hetzij voor onbepaalde tijd.

   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij:
   a. Er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter. Dan is er geen proeftijd van toepassing.
   b. Een kortere proeftijd is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 – Contracten voor bepaalde tijd

Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt dat Centrient de wettelijke regeling aanhoudt:

a. Binnen een termijn van drie jaar kunnen maximaal drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden afgesloten. Er is sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen.
b. Indien de termijn van drie jaar wordt overschreden, wordt op de dag dat deze termijn van drie jaar wordt gepasseerd automatisch de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van kracht.
c. Indien er binnen de termijn van drie jaar meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, geldt de vierde arbeidsovereenkomst automatisch als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
d. Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst zal opgenomen dienen te worden onder welke voorwaarden deze arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet.

Artikel 9 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet en tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werkgever als door de werknemer met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt:
   a. Van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever is verplicht de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dit is alleen van toepassing op contracten van zes maanden of langer.
   b. Door tussentijdse schriftelijke opzegging van de werknemer met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

3. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van de onderstaande opzegtermijnen, die ingaan op de eerste dag van de volgende maand:

   a. De door de werknemer in salarisschaal C34 tot en met C38 in acht te nemen opzegtermijn bedraagt een maand. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt voor deze werknemer twee maanden.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

b. De door de werknemer in salarisschaal C39 tot en met C42 in acht te nemen opzegtermijn bedraagt drie maanden. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt voor deze werknemer drie maanden.
c. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn als bedoeld in a. en b. wordt met een maand verkort indien het UWV een ontslagvergunning heeft verleend, mits er minimaal een opzegtermijn van een maand overblijft.

4. Zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 4 – ARBEIDSTIJDEN EN WERKTIJDEN

Artikel 10 - Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week, dit is 173,33 uur per maand**.**
2. De in lid 1 genoemde arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van:
   a. 92 uur extra roostervrije tijd per kalenderjaar zoals bedoeld in artikel 12, en
   b. Indien van toepassing: TOR-uren zoals bedoeld in artikel 13.
3. Lid 2 onder a. is niet van toepassing voor de werknemer in de 5-ploegendienst.

Artikel 11 - Werktijden

1. De werkgever stelt met in acht name van de bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden de werktijden vast en houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
2. Een dienstrooster wordt door de werkgever ten minste 28 dagen voorafgaand aan de ingangsdatum aan de betrokken werknemers bekend gemaakt.
3. De arbeid wordt georganiseerd binnen de uiterste normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, tenzij deze overeenkomst anders aangeeft.
4. Bij het vaststellen van het dienstrooster worden de volgende bepalingen gelijkelijk voor voltijd- en deeltijdwerknemers in acht genomen:
   a. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt, tenzij de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat noodzakelijk maken.
   b. In beginsel ligt de begin- en eindtijd van een dienst tussen 7.00 uur en 19.00 uur, tenzij de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden andere tijden noodzakelijk maken.
5. Nadere richtlijnen zijn opgenomen in de Centrient Personeelswijzer onder het hoofdstuk *Roosters, overwerk en wachtdiensten.* Inhoudelijke wijzigingen van dit hoofdstuk worden in overleg met vakbonden vastgesteld.

Artikel 12 - Extra roostervrije tijd

1. De in artikel 10 lid 2 onder a. genoemde extra roostervrije tijd wordt bij het vaststellen van het dienstrooster als volgt ingeroosterd:
   a. Minimaal 16 en maximaal 32 uren kunnen door de werkgever voor 1 december van het voorafgaande kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad collectief voor de onderneming of per afdeling worden vastgesteld;
   b. De resterende uren worden op initiatief van de werknemer in overleg met de werkgever vastgesteld.
2. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, heeft recht op extra roostervrije tijd naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband in het jaar duurt.
3. De werknemer die langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt is, heeft recht op extra roostervrije tijd over de laatste 6 maanden van de periode van arbeidsongeschiktheid. De werknemer behoudt zijn recht op collectieve extra roostervrije dagen als bedoeld in lid 1 onder a.
4. De extra roostervrije tijd heeft met ingang van 1 april 2024 een verjaringstermijn van 5 jaar vanaf het moment van toekennen. Huidige tegoeden die toegekend zijn voor 1 april 2024 verjaren niet.

Artikel 13 - TOR-regeling

1. Op verzoek van de werknemer kent de werkgever de werknemer van 60 jaar of ouder (betaalde) TOR-uren toe mits de werknemer vanuit zijn verloftegoed (vakantie-uren, extra roostervrije tijd) tenminste eenzelfde aantal uren inzet om zijn arbeidsduur volgens een vast wekelijks of tweewekelijks patroon te verkorten. Deelname aan de TOR-regeling wordt toegestaan, tenzij een zwaar bedrijfsbelang zich ertegen verzet.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

2. Het aantal TOR-uren dat in totaal wordt toegekend is gelijk aan minimaal 5% en maximaal 10% van de overeengekomen arbeidsduur gedurende vier jaar. De werknemer kan deze uren naar keuze meer gespreid opnemen vanaf 60-jarige leeftijd tot het pensioen. Nadat de TOR-uren van Centrient zijn opgebruikt, kan de werknemer de TOR voortzetten voor geheel eigen rekening, met een maximum van 20% van de overeengekomen arbeidsduur.

3. Toegekende TOR-uren worden ingeroosterd volgens een vast wekelijks of tweewekelijks patroon. Voor de werknemer in de 5-ploegendienst geldt dat de periodiciteit wordt afgestemd op het 5-ploegenrooster. Indien toegekende ingeroosterde TOR-uren samenvallen met feestdagen, collectieve extra roostervrije tijd of ziekte vervallen ze. Ingebrachte eigen verlofuren die samenvallen met feestdagen, collectieve extra roostervrije tijd of ziekte gaan niet van het verloftegoed van de werknemer af.

4. Nadere spelregels bij deelname aan de TOR-regeling:
   a. Gedurende de TOR periode blijft het aantal gewerkte uren per jaar ten hoogste gelijk of wordt minder.
   b. Gedurende de TOR wordt in principe niet overgewerkt. Eventuele overuren worden in het lopende jaar opgenomen in tijd.
   c. Bij aanvang TOR-regeling wordt een TOR-contract gemaakt waarin wordt vastgelegd wat het TOR-patroon en de data zijn waarop de TOR wordt genoten. In vervolgjaren wordt dit wanneer nodig aangepast.
   d. Als de werknemer wil stoppen met de TOR, en aansluitend nog wel wil doorwerken, zal het arbeidscontract worden aangepast naar een deeltijdarbeidscontract met ten hoogste het aantal uren zoals tijdens de TOR werd gewerkt. Dit wordt uiterlijk 3 maanden voor afloop van het TOR-contract overeengekomen.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 5 – BELONING

Artikel 14 - Functiegroepen en salaris

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De functiegroepen met bijbehorende functiewaarderingsscores zijn opgenomen in bijlage 1.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.

3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. De werknemer met een functie die is ingedeeld in salarisschaal C34 tot en met C38 ontvangt bovendien schriftelijk mededeling van het aantal functiejaren dat van toepassing is.

   De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het salaris behorende bij 1 functiejaar of het minimumsalaris van de schaal, tenzij op grond van ervaring van de werknemer een hoger salaris is gerechtvaardigd of tenzij lid 4 van toepassing is.

4. De werknemer die nog niet voldoet aan alle vereisten voor de uitoefening van zijn functie kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan welke behoort bij zijn functie. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de vereisten waaraan nog moet worden voldaan en op welke termijn dit wordt beoordeeld.

5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure, zoals opgenomen in de Centrient Personeelswijzer.

Artikel 15 - Salarisherziening

Salarisschaal C34 tot en met C38
Ieder jaar op 1 april wordt het salaris van de werknemer, die is ingedeeld in salarisschaal C34 tot en met C38, die sinds 1 juli van het voorafgaande jaar een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft, en die een beoordelingscore over het voorgaande jaar heeft van minimaal 2.2, verhoogd tot het naast hogere bedrag in de salarisschaal totdat het maximum van de schaal is bereikt.

Salarisschaal C39 tot en met C42
Ieder jaar op 1 april wordt het salaris van de werknemer, die is ingedeeld in salarisschaal C39 tot en met C42 en voor 1 juli van het voorafgaande jaar een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft, opnieuw vastgesteld op basis van de verhogingspercentages in onderstaande tabel, maar maximaal tot het functie-eindsalaris van de schaal, of, bij een beoordeling van 2.3/3.2 of 3.3 over het voorgaande kalenderjaar, tot het maximum-eindsalaris van de schaal.

De verhoging is afhankelijk van de beoordeling en de relatieve salarispositie (RSP) van de werknemer. De RSP is de verhouding van het salaris van de werknemer tot het functie-eindsalaris, uitgedrukt in een percentage. De RSP kan tot maximaal 103% oplopen.

Verhogingspercentages voor medewerker in dienst vanaf 1 april 2022:

Beoordeling	RSP <80,00	RSP 80,00-89,99	RSP 90,00-99,99	RSP 100,00-103,0
Uitstekend (3.3 / 3.2 / 2.3)	4,5 %	4 %	3,5 %	3 %
Normaal/goed (2.2)	2,75 %	2,25 %	2 %	0 %
Nog niet voldoende/matig (1.1 / 1.2 / 1.3 / 2.1 / 3.1)	0 %	0 %	0 %	0 %
Onvoldoende (1.1)	0 %	0 %	0 %	0 %

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Verhogingspercentages voor medewerker in dienst voor 1 april 2022:

Beoordeling	RSP <80,00	RSP 80,00-89,99	RSP 90,00-99,99	RSP 100,00-103,0
Uitstekend (3.3)	6,5 %	6 %	5,5 %	5 %
Zeer goed (2.3/3.2)	5,5 %	4,5 %	3,5 %	3 %
Normaal/goed (2.2)	3,25 %	2,75 %	2,5 %	0 %
Nog niet voldoende/matig (1.2/1.3/2.1/3.1)	1,5 %	1 %	0 %	0 %
Onvoldoende (1.1)	0 %	0 %	0 %	0 %

Artikel 16 - Waarnemingstoeslag

1. De werknemer met een functie die is ingedeeld in salarisgroep C34 tot en met C38 met een functie die is ingedeeld in salarisgroep C34 tot en met C38 die gedurende minimaal een dag of dienst een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt hiervoor een toeslag.

2. De werknemer met een functie die is ingedeeld in salarisgroep C39 tot en met C42 die gedurende een periode van minimaal drie aaneengesloten maanden een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt hiervoor een toeslag.

3. De toeslag bedraagt per dag of dienst:
   - Bij een verschil van een functiegroep: 0,22% van het maandsalaris;
   - Bij een verschil van twee functiegroepen: 0,40% van het maandsalaris;
   - Bij een verschil van drie of meer functiegroepen: 0,54% van het maandsalaris.

Artikel 17 - Promotie

1. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.

2. Bij promotie bedraagt de verhoging:
   - Indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C34 tot en met C38: ten minste 4,3% van het oorspronkelijke maandsalaris waarbij wordt afgerond naar het naast hogere in de salarisschaal voorkomende bedrag;
   - Indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C39 of hoger: 4,3% van het oorspronkelijke maandsalaris voor medewerkers die in dienst zijn getreden op of na 1 april 2022 en 7% van het oorspronkelijke maandsalaris voor medewerkers die in dienst waren voor 1 april 2022.

Artikel 18 - Demotie

1. Demotie kan plaatsvinden als gevolg van:
   a. Disfunctioneren van de werknemer;
   b. Op verzoek van de werknemer;
   c. Bedrijfsomstandigheden;
   d. Functieherwaardering.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

2. De werknemer die degradeert naar een lager ingedeelde functie wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie in de lagere functie is geschied.

3. In geval van demotie, als bedoeld in artikel 1 lid a of b, is het nieuwe maandsalaris gelijk aan:
   - het salaris dat overeenkomt met hetzelfde aantal functiejaren in de lagere salarisschaal.
   - het oorspronkelijke maandsalaris, verlaagd met 4,3% voor medewerkers met een indiensttredingsdatum op of na 1 april 2022 en 7% voor medewerkers met een indiensttredingsdatum voor 1 april 2022, als de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C39 of hoger.

   In geval van demotie, als bedoeld in artikel lid c of d, is het nieuwe maandsalaris gelijk aan:

   - Het naast hogere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag ten opzichte van het oorspronkelijke maandsalaris, als de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C34 tot en met C38.
   - Het oorspronkelijke maandsalaris als de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C39 of hoger.

   In alle gevallen van demotie geldt echter dat indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe lagere salarisschaal, het salaris wordt verlaagd tot het salaris dat hoort bij het maximum aantal functiejaren (salarisschaal C34 tot en met C38) of het functie eindsalaris (salarisschaal C39 tot en met C42) van de nieuwe schaal.

4. In geval van demotie als bedoeld in lid 1 onder c. en d. heeft de werknemer recht op:
   - Een bedrag ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen. Dit bedrag wordt verspreid over 30 maanden uitgekeerd;
   - Een bedrag indien het maandinkomen van de werknemer 2,5 jaar na het moment van demotie lager is dan het zou zijn geweest als er geen demotie had plaatsgevonden. De hoogte van dit bedrag is 2,5 maal het verschil tussen het jaarinkomen op dat moment en het jaarinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend als er geen demotie had plaatsgevonden. Dit bedrag wordt verspreid over 30 maanden uitgekeerd.

   Indien de situatie zoals in dit lid omschreven, samenvalt met een situatie als beschreven in artikel 23 lid 4 of artikel 24 lid 6 vindt slechts eenmaal toepassing plaats.

5. De werknemer van 55 of ouder behoudt zijn oorspronkelijke salaris in geval van demotie als bedoeld in lid 1 onder c. en d. De leden 3 en 4 van dit artikel zijn op deze werknemer niet van toepassing.

Artikel 19 – Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. De werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijke maandinkomens in het vakantietoeslagjaar.

3. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei, waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft. Daarnaast kan de werknemer er ook voor kiezen om de vakantietoeslag maandelijks te laten uitbetalen en/of dit geld in te zetten in het persoonlijke keuzebudget als bedoeld in artikel 39.
   De keuze om uitbetaling per maand (of per jaar) te laten plaatsvinden, kan één keer per jaar worden gemaakt en moet voor 1 januari worden aangevraagd.

Artikel 20 – Dertiende maand

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

In de maand januari ontvangt de werknemer een extra uitkering van 10% van de som van de in het voorafgaande kalenderjaar feitelijk genoten maandinkomens. De werknemer kan er ook voor kiezen om de dertiende maand maandelijks te laten uitbetalen en/of dit geld in te zetten in het persoonlijke keuzebudget als bedoeld in artikel 39.
De keuze om uitbetaling per maand (of per jaar) te laten plaatsvinden, kan één keer per jaar worden gemaakt en moet voor 1 januari worden aangevraagd.

Artikel 21 - Variabele beloning

1. Ieder jaar in de maand april ontvangt de werknemer met een beoordeling van 2.2 of hoger over het voorgaande beoordelingsjaar een uitkering.
2. Voorwaarden voor deze uitkering zijn dat de werknemer:
   - Voor 1 oktober van het voorgaande jaar in dienst is getreden; en
   - Op 1 januari van het jaar waarin wordt uitgekeerd nog in dienst is.

3. De hoogte van deze uitkering is naar rato van het dienstverband en naar rato van het aantal maanden in dienst:
   - Bij een beoordeling normaal/goed (2.2): 1,7%
   - Bij een beoordeling zeer goed (3.2/2.3): 2,7%
   - Bij een beoordeling uitstekend (3.3): 3,2%

   van het jaarinkomen op basis van het maandinkomen in de maand januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

Artikel 22 - 5PD Bonus

Gezien de situatie binnen dit specifieke deel van de arbeidsmarkt is de 5PD bonus ingevoerd voor werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst. Deze variabele bonus bedraagt maximaal € 2.200 bruto per jaar en wordt toegekend op basis van vooraf vastgestelde (individuele) targets, die mede gericht zijn op de productie in Delft. De cyclus van beoordeling van deze (individuele) targets zal gelijklopen met de PDR-cyclus.

Voorwaarden voor uitbetaling van de bonus zijn:

- De werknemer is voor 1 oktober van het voorgaande jaar in dienst getreden
- De werknemer is op 1 januari van het jaar waarin wordt uitgekeerd nog in dienst
- De bonus wordt uitbetaald naar rato van het dienstverband en naar rato van het aantal maanden in dienst in het jaar waarop de bonus betrekking heeft.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 6 – TOESLAGEN

Artikel 23 - Ploegentoeslag

1. De werknemer die regelmatig werkt in een ploegendienst heeft recht op een toeslag. De ploegentoeslag wordt conform onderstaande tabel berekend over het bruto maandsalaris:

Ploegentoeslag	% van het bruto maandsalaris
Operator 5PD	32%
Operator 2PD	15%
Operator dagdienst (Afvuller)	10%

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 heeft de werknemer uit de dagdienst recht op de desbetreffende ploegentoeslag indien de werknemer:
   - Voor een volledig dienstrooster (is 5 maal 8 uur) in de 2-ploegendienst wordt ingezet;
   - Voor een half dienstrooster (is 3 maal 8 uur) in de 5-ploegendienst wordt ingezet.

3. De werknemer die door disfunctioneren of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een functie met minder ploegentoeslag, ontvangt met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied geen ploegentoeslag meer, dan wel de bij zijn nieuwe functie behorende ploegentoeslag. In bijzondere gevallen van persoonlijke aard kan de werkgever artikel 18 van toepassing verklaren.

4. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of functieherwaardering wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een functie met minder ploegentoeslag heeft recht op:
   - Een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen;
   - Een eenmalige uitkering indien het maandinkomen van de werknemer 2,5 jaar na het moment van overplaatsing lager is dan het zou zijn geweest als er geen overplaatsing had plaatsgevonden. De hoogte van de uitkering is 2,5 maal het verschil tussen het jaarinkomen op dat moment en het jaarinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend als er geen overplaatsing had plaatsgevonden.

   Indien de situatie zoals in dit lid omschreven, samenvalt met een situatie als beschreven in artikel 18 lid 4 vindt slechts eenmaal toepassing plaats.

Artikel 24 - Wachtdiensttoeslag/ Bereikbaarheidstoeslag

Wachtdienst

1. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdienst te verrichten als hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.

2. Tijdens de wachtdienst moet de werknemer bereikbaar en beschikbaar zijn om bij eerste oproep uiterlijk binnen 30 minuten bij de onderneming te zijn, tenzij er over de maximale opkomsttijd andere afspraken zijn gemaakt.

3. De werknemer die volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster verplicht is wachtdienst te verrichten, ontvangt daarvoor per 24 uur wachtdienst een toeslag conform onderstaande tabel berekend over het bruto maandsalaris zoals dat geldt op 1 januari van het lopende jaar.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Wachtdiensttoeslag	% van het bruto maandsalaris per 1 januari van het lopende jaar
Tussen maandag 08.00 uur en zaterdag 08.00 uur	1,5%
Tussen zaterdag 08.00 uur en maandag 08.00 uur	2,5%
Op een door de werkgever ingeplande collectieve roostervrije dag	2%
Op een feestdag	3%

4. In afwijking van het in lid 3 bepaalde ontvangt de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C42 per jaar maximaal over 6 weken wachtdienst een wachtdiensttoeslag, ongeacht het feitelijk aantal wachtdiensten dat hij heeft verricht.

5. Voor extra wachtdiensten die de werknemer in opdracht van de werkgever buiten het in lid 3 bedoelde wachtdienstrooster verricht, ontvangt de werknemer een vergoeding conform de tabel in lid 3.

6. Ingeval van langdurige afwezigheid (niet werk-gerelateerd) wordt de wachtdiensttoeslag gedurende de lopende maand van afwezigheid en de daaropvolgende 3 maanden doorbetaald. Met ingang van de daaropvolgende maand bestaat geen recht op wachtdiensttoeslag tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer zijn werkzaamheden heeft hervat.

7. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of functieherwaardering structureel geen wachtdiensten meer verricht, heeft recht op:
   - Een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen;
   - Een eenmalige uitkering indien het maandinkomen van de werknemer 2,5 jaar na het moment waarop de wachtdiensten zijn gestopt lager is dan het zou zijn geweest als hij nog steeds wachtdiensten had verricht. De hoogte van de uitkering is 2,5 maal het verschil tussen het jaarinkomen op dat moment en het jaarinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend als hij nog steeds wachtdiensten had verricht.

   Indien de situatie zoals in dit lid omschreven, samenvalt met een situatie als beschreven in artikel 18 lid 4 vindt slechts eenmaal toepassing plaats.

Bereikbaarheidstoeslag

8. Indien de werknemer wordt gevraagd gedurende een bepaalde periode buiten zijn werktijden direct oproepbaar te zijn en dit niet in het kader van een wachtdienstregeling gebeurt, heeft hij recht op een vergoeding van 0,5% van het maandsalaris per dag dat hij oproepbaar moet zijn.

Artikel 25 - Overwerkvergoeding en extra opkomst

1. Onder overwerk worden de uren verstaan die door een werknemer in opdracht van de werkgever buiten het eigen dienstrooster worden gewerkt. Een overschrijding van een kwartier of minder wordt niet als overwerk aangemerkt.

2. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht om op de uren die door de werkgever zijn bepaald, overwerk te verrichten.

3. De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C34 tot met C38 heeft voor ieder uur overwerk recht op een vergoeding evenals wanneer de werknemer, volgens dienstrooster, werkt op collectieve extra roostervrije dagen, zoals bedoeld in artikel 12 lid 1 onder a.

4. Per gewerkt overuur geldt een vergoeding volgens onderstaande tabel:

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

C 34 - C 38 5-Ploegendienst				
	% van het bruto maandsalaris per gewerkt overuur	**toeslag % van het bruto maandsalaris per gewerkt overuur**	**Optioneel** TvT uur per gewerkt overuur ipv 0,61%	**Optioneel** Extra Opkomst - eenmalige compensatie van 1,07% van het bruto maandsalaris
maandag 06.00 tot vrijdag 22.00 uur	0,61%	0,73%	TvT	1,07%
vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 22.00 uur		1,09%		
zaterdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur		1,46%		
Feestdagen		2,20%		
C 34 - C 38 2-Ploegendienst en dagdienst				
	% van het bruto maandsalaris per gewerkt overuur	**toeslag % van het bruto maandsalaris per gewerkt overuur**	**Optioneel** Tijd voor tijd uur per gewerkt overuur ipv 0,61%	**Optioneel** Extra Opkomst - eenmalige compensatie van 1,07% van het bruto maandsalaris
maandag 06.00 tot vrijdag 22.00 uur	0,61%	0,36%	TvT	1,07%
vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 22.00 uur		0,58%		
zaterdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur		0,73%		
Feestdagen / Collectieve Roostervrije Dag		1,46%		
C 39 - C 41 dagdienst				
	% van het bruto maandsalaris per gewerkt overuur	**toeslag % van het bruto maandsalaris per gewerkt overuur**	**Optioneel** Tijd voor tijd uur per gewerkt overuur ipv 0,61%	**Optioneel** Extra Opkomst - eenmalige compensatie van 1,07% van het bruto maandsalaris
vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 22.00 uur	0,61%	0,58%	TvT	1,07%
zaterdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur		0,73%		
Feestdagen / Collectieve Roostervrije Dag		1,46%		

5. Als de werknemer, om het overwerk te kunnen verrichten, een extra reis naar zijn werkplek moet maken, ontvangt hij hiervoor, naast de overwerkvergoeding, een vergoeding voor deze extra opkomst. De vergoeding bedraagt per opkomst 1,07% van het maandsalaris. Een vergoeding van de kosten van extra woon-werkverkeer is hierin begrepen. De vergoeding wordt maximaal 2 maal per etmaal uitbetaald. De vergoeding is niet van toepassing als de werknemer invalt in een ander dienstrooster zoals beschreven in artikel 25.

6. In afwijking van lid 3 en 4 geldt voor de deeltijdwerknemer die in opdracht van de werkgever op een dag meer uren werkt dan in het dienstrooster voor hem was vastgesteld, per meer uur een toeslag van 0,12% van het maandsalaris, als de gewerkte uren blijven binnen het dienstrooster van de voltijdwerknemer.

7. Compenserende vrije tijd in plaats van een geldelijke vergoeding:
   a. Als de bedrijfsomstandigheden het toelaten kan de werknemer ook voor compenserende vrije tijd kiezen in plaats van de betaling van het uurloon (=0,61%) over overwerkuren.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hierbij geldt dat de werknemer voor ieder overwerkuur recht heeft op 1 uur compenserende vrije tijd. De overwerktoeslag als bedoeld in lid 3 onder a. wordt altijd in geld uitbetaald.

b. Het moment waarop de compenserende vrije tijd wordt genoten moet binnen 30 dagen na het verrichten van het overwerk worden vastgesteld. De compenserende vrije tijd moet binnen 90 dagen na het verrichten van het overwerk worden genoten. Indien dit niet mogelijk blijkt, wordt voor de overwerkuren alsnog het uurloon (=0,61%) uitbetaald.

Artikel 26 – Vergoeding voor verschoven uren en sprongvergoeding

Vergoeding voor verschoven uren

1. Van een verschuiving van uren is sprake wanneer de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C34 tot en met C38 en die in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijdstippen die minstens één uur afwijken van het voor hem geldende dienstrooster zonder dat daarmee zijn arbeidsduur wordt overschreden.
   Voor ieder verschoven uur, meer dan één uur voor of meer dan één uur na het van toepassing zijnde dienstrooster, geldt een vergoeding van 0,30% van het maandsalaris.

2. Wanneer de arbeidsduur wordt overschreden (boven de 40 uur), geldt de overwerkvergoeding van artikel 24. Van verschuiving van uren is dan geen sprake.

Sprongvergoeding

3. Van springen is sprake wanneer een werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C34 tot en met C38 en in opdracht van de werkgever tijdelijk op basis van een andere dan het voor hem geldende dienstrooster wordt ingezet.
   Indien sprake is van een sprong, geldt de volgende vergoeding:
   - Eenmalig 2,44% van het maandsalaris;
   - Eenmalig 2,44% van het maandsalaris bij terugplaatsing naar zijn eigen dienstrooster

   mits de werknemer meer dan 5 opeenvolgende diensten van 8 uur op basis van het voor hem tijdelijke dienstrooster is ingezet.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 7 – VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 27 - Feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

2. Indien een werknemer op grond van het geldende dienstrooster is ingedeeld voor werkzaamheden gedurende een feestdag, maar er wordt conform lid 1 geen werk verricht, dan wordt een, op basis van het dienstrooster, evenredig deel van het maandinkomen over die feestdag doorbetaald.

3. Indien een werknemer die werkzaam is in dagdienst in afwijking van lid 1 op een feestdag arbeid moet verrichten, dan worden hem, naast betaling van het salaris, ter compensatie evenveel verlofuren toegekend als dat hij feitelijk op die feestdag arbeid heeft verricht.

4. De werknemer in de 5-ploegendienst die volgens het dienstrooster moet werken op een feestdag ontvangt per uur dat hij op de feestdag heeft gewerkt een toeslag van 1,46% van het maandsalaris.

5. Voor de werknemer in de 5-ploegendienst geldt daarnaast het volgende:

   a. Indien de werkgever het wegens bedrijfsomstandigheden noodzakelijk acht dat er tijdens een feestdag met een zogenaamde minimale bezetting moet worden gewerkt, dan zal de werkgever in overleg met de werknemers minimaal twee weken van tevoren vaststellen welke werknemers niet behoeven te werken. Dat vaststellen gebeurt volgens een rooster van toerbeurt. Het vrijaf gaat niet ten koste van de opgebouwde vakantie-uren van de werknemer.
   b. De werknemer van wie was vastgesteld, dat hij moest werken en die binnen twee dagen voor de betreffende feestdag te horen krijgt dat hij toch niet behoeft te werken, ontvangt voor die feestdag de vergoeding als genoemd in artikel 23 lid 2.

Artikel 28 - Vakantie

Opbouw van vakantie-uren

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. a. De werknemer met een voltijd dienstverband heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren en 40 bovenwettelijke vakantie-uren. Voor de bovenwettelijke uren geldt met ingang van 1 april 2024 een verjaringstermijn van 5 jaar. De huidige tegoeden van vóór 1 april 2024 verjaren niet.

   b. Voor de werknemer die voor 1 april 2022 in dienst was geldt dat hij vanaf de leeftijd van 40 jaar recht heeft op een aantal bovenwettelijke vakantie-uren boven op de vakantie-uren als genoemd onder a. Het recht ontstaat met ingang van het jaar waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt volgens onderstaande tabel. Deze leeftijdsgebonden bovenwettelijke vakantie-uren verjaren niet.

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
40 t/m 44	8
45 t/m 49	16
50 t/m 54	24
55 t/m 56	32
57 t/m 58	40
59	48
60	56
61	64

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

62	72
63 en ouder	80

c. Voor de werknemer die op of na 1 april 2022 in dienst is getreden, en niet werkzaam is binnen de 5PD, geldt dat hij vanaf de leeftijd van 50 jaar recht heeft op een aantal bovenwettelijke vakantie-uren boven op de vakantie-uren als genoemd in lid a. Het recht ontstaat met ingang van het jaar waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt volgens onderstaande tabel. Deze leeftijdsgebonden bovenwettelijke vakantie-uren verjaren niet.

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
50 t/m 54	8
55 t/m 56	16
57 t/m 58	24
59	32
60	40
61	64

d. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst treedt, heeft recht op vakantie-uren naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband in het vakantiejaar duurt.

e. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer zijn bovenwettelijke vakantie-uren slechts op over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

Opnemen van vakantie-uren

3. a. De tijdstippen waarop de werknemer zijn vakantie-uren opneemt worden, door de werkgever vastgesteld in overleg met en overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij de werkgever gewichtige redenen heeft die dit onmogelijk maken. De werknemer in dagdienst en 2-ploegendienst kan jaarlijks in ieder geval een aaneengesloten periode van drie weken vakantie opnemen. De werknemer in de 5-ploegendienst kan in de periode van de schoolvakanties in het basisonderwijs ten hoogste 12 diensten van 8 uur aaneengesloten vakantie opnemen. Werknemers met schoolgaande kinderen hebben hierbij, alleen tijdens zomervakantie, voorrang.
Afwijken in overleg met de leidinggevende is toegestaan.

b. De werknemer maakt zijn wensen door middel van het elektronisch verlofregistratiesysteem kenbaar bij zijn leidinggevende. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk of per e-mail binnen twee weken na zijn verzoek over eventuele gewichtige redenen om de opname van vakantie niet toe te kennen. Doet de werkgever dat niet, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

c. De werknemer heeft, na bevalling van zijn partner, het recht om maximaal twee weken aaneengesloten vakantie op te nemen.

Artikel 29 - Buitengewoon verlof

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van zijn maandinkomen, mits hij daadwerkelijk aan de hieronder genoemde activiteit(en) deelneemt.

Onder een dag als bedoeld in deze regeling wordt verstaan de volledige voor de werknemer volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag;

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

	Werknemer	Partner	Ouders	(Pleeg-/Stief-) Kind/Partner kind	Pleeg-/Stief-/ Schoon-/ Grootouders	Broers/zwagers, zussen/ schoonzussen
Huwelijk / partnerregistratie	2 dagen		1 dag	1 dag	1 dag	1 dag
Huwelijksfeest (25/40/50/60 jaar)	1 dag		1 dag		1 dag	
Bevalling van de partner		eenmaal het aantal werkuren per week.				
Adoptie	2 dagen					
Dienstjubileum (12,5/25/40/50 jaa	1 dag					
Overlijden / Begrafenis		Dag overlijden t/m uitvaart	3 dagen	Dag overlijden t/m uitvaart	1 dag	2 dagen

Artikel 30 - Vakbondsverlof

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de werknemer lid is, aan de werknemer verlof met behoud van maandinkomen toekennen als de werknemer:

- als afgevaardigde deelneemt aan statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakbond voorziene organen;
- deelneemt aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Artikel 31 - Adoptie-/Pleegzorgverlof

De wettelijke regeling voor adoptie- en pleegzorgverlof is terug te vinden op de site van de overheid www.rijksoverheid.nl. Daarnaast biedt Centrient haar medewerkers die (pleeg)ouder zijn geworden een ruimere genderneutrale regeling aan. Medewerkers die minimaal 1 jaar in dienst zijn op het moment dat zij (pleeg)ouder worden, hebben recht op 12 weken volledig doorbetaald geboorteverlof. Dit is inclusief de wettelijke regeling. De volledige regeling is terug te vinden op intranet.

Artikel 32 - Maatschappelijk verlof

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werkgever verlof met behoud van het maandinkomen toekennen voor (naar het oordeel van de werkgever) maatschappelijk zinvolle (meerdaagse) activiteiten (zoals bijvoorbeeld het optreden als leiding bij een schoolkamp).

2. Het aantal verlofdagen als bedoeld in lid 1 bedraagt de helft van het aantal benodigde vrije dagen voor de activiteit. Voor de andere helft dient de werknemer vakantie-uren of onbetaald verlof op te nemen. De werkgever kent de werknemer maximaal 20 uur maatschappelijk verlof per jaar toe.

3. De werknemer vraagt het maatschappelijk verlof aan bij de afdeling HR. Hij overlegt hierbij een verzoek van de betrokken maatschappelijke organisatie.

Artikel 33 - (Kortdurend) zorgverlof

De wettelijke regeling voor (kortdurend) zorgverlof is terug te vinden op de site van de overheid www.rijksoverheid.nl

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 8 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 34 - Verplichtingen van de werkgever

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling). Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.
Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, zal de werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Artikel 35 - Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Artikel 36 - Loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. *Wetgeving*
   Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

3. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

4. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

5. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer in de eerste 26 weken van deze periode een aanvulling tot 90% van het maandinkomen boven op de wettelijke loondoorbetaling en in de tweede 26 weken van deze periode een aanvulling tot 80% van het maandinkomen boven op de wettelijke loondoorbetaling.

6. *Arbeidsongeschiktheid en werken*
   De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken als genoemd in artikel 7:629 BW deels in zijn eigen functie werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van het evenredig deel van zijn maandinkomen. Over de resterende uren ontvangt hij de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 4 en de aanvulling hierop als bedoeld in lid 5 van dit artikel.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

De werknemer die in het kader van re-integratie op basis van arbeidstherapie werkzaam is, wordt als volledig arbeidsongeschikt aangemerkt.

7. *Onderbroken perioden van arbeidsongeschiktheid*
Voor de toepassing van de bepalingen in dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voor te vloeien uit dezelfde oorzaak.

8. V*erlenging periode van loondoorbetaling*
Indien na afloop van de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW de WIA-uitkering later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, of indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, wordt de periode van loondoorbetaling door de werkgever als bedoeld in lid 4 verlengd met de duur van de vertraging. Dit geldt ook voor de aanvulling die hierop door de werkgever conform lid 5 in de tweede 26 weken werd gegeven.

Artikel 37 - Re-integratie

Het re-integratieproces ligt vast in het bij werkgever geldende ziekteverzuimbeleid.

Weigeren passend werk/ deskundigenoordeel UWV
Indien de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk in het kader van zijn re-integratie weigert en om een deskundigenoordeel bij het UWV heeft verzocht, dan wordt de loonbetaling en aanvullingen als bedoeld in artikel 36 verlengd. Indien de uitslag van het deskundigenoordeel later, na afloop van de periode van twee maanden, bekend wordt en daarbij is vastgesteld dat de weigering van de werknemer onterecht was, dan zal de werknemer alsnog met terugwerkende kracht de bedoelde loondoorbetaling en/of aanvullingen terugbetalen. Terugbetaling in eventuele termijnen van het onterecht ontvangen loon en/of aanvullingen zal in overleg plaatsvinden.
De kosten van het deskundigenoordeel komen voor rekening van de werkgever, tenzij de werknemer, zonder toestemming van de werkgever, een deskundigenoordeel laat uitvoeren door een niet-gecontracteerde bedrijfsarts.

Externe re-integratie
Indien de arbeidsongeschikte werknemer in het kader van zijn re-integratie bij een andere werkgever wordt geplaatst, waarbij de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd, heeft de werknemer recht op een uitkering volgens onderstaande staffel, naar evenredigheid van de mate van zijn arbeidsongeschiktheid.

Leeftijd op plaatsingsdatum	**Uitkering**
tot en met 35 jaar	0,25 x het jaarinkomen
36 tot en met 45 jaar	0,5 x het jaarinkomen
46 tot en met 49 jaar	0,5 x het jaarinkomen
50 tot en met 54 jaar	1 x het jaarinkomen

Indien de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever binnen zes maanden na aanvang wordt beëindigd, kan de werknemer opnieuw aanspraak maken op bemiddeling door het door de werkgever ingeschakelde re-integratiebedrijf.

Artikel 38 - Regres

Indien de werkgever ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 9 – PERSOONLIJK KEUZEBUDGET

Artikel 39 - Persoonlijk keuzebudget (PKB)

De werknemer heeft de keuze om een aantal elementen uit zijn arbeidsvoorwaarden (de bronnen) uit te ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (de doelen). Op deze wijze heeft de werknemer meer keuzevrijheid. Keuzes die hij bovendien periodiek kan aanpassen.

De bronnen van het PKB zijn:
- Geld: dertiende maand en vakantietoeslag;
- Tijd: bovenwettelijke vakantie-uren en extra roostervrije tijd.

De doelen van het PKB zijn:
- Extra vakantie-uren;
- Tijdsparen;
- Extra geld.

Verkregen dagen	Aantal dagen per jaar	Opnemen in lopend jaar	Vervaltermijn	Dagen verkopen en uitbetalen in lopend jaar	In tijdspaarpot
ERV	9.5	Ja	5 jaar na toekenning	Ja	Nee
Bovenwettelijke vakantiedagen	5	Ja	5 jaar na toekenning	Ja	Nee
Leeftijdsdagen	Variabel vanaf 40 jaar	Ja	Geen	Nee	Ja
Gekochte dagen met geld PKB	Variabel met max per doel	Ja	Einde lopend jaar	Nee	Nee

Spelregels:

- Niet bestede tijdbronnen worden na afloop van het kalenderjaar met inachtneming van de vervaltermijnen toegevoegd aan het tijdspaartegoed van de werknemer.
- De leeftijdsdagen in het tijdspaartegoed verjaren niet.
- De werknemer mag maximaal 104 dagen tijdspaartegoed aanhouden.
- Het tijdspaartegoed moet voor de pensioendatum zijn opgenomen.
- Direct voorafgaand aan de pensioendatum mogen maximaal 30 verlofdagen aaneengesloten worden opgenomen.
- Indien het dienstverband met de werknemer anders dan door pensionering wordt beëindigd, wordt het volledige tijdspaartegoed, in overleg tussen werknemer en leidinggevende, of in geld uitbetaald of het verlof wordt opgenomen.
- Aankoop van extra vakantie-uren is mogelijk t.b.v. TOR-deelname met een maximum van 10 dagen per jaar.
- Voor overig verlof kunnen maximaal 10 dagen per jaar worden gekocht.
- Extra aangekochte vakantie-uren moeten worden opgenomen in het lopende jaar. Het totaal aantal vakantie-uren mag dus niet zijn gestegen aan het einde van het kalenderjaar.
- Extra roostervrije tijd en bovenwettelijke vakantie-uren uit het lopende kalenderjaar kunnen elke maand worden verkocht tot uiterlijk in december van het lopende kalenderjaar.
- In geval van het aankopen van vakantie-uren dient de werknemer tenminste drie maanden voor opname ervan overleg te voeren met zijn leidinggevende.
- Indien de werknemer gedurende minimaal 1 maand minimaal 1 dag per week minder gaat werken, wordt zijn woonwerkvergoeding aangepast.
- Zowel bij aankoop als bij verkoop van een dag is de waarde van een dag:
  - 5,49% van het 1/12 jaarinkomen voor de werknemer in de 5-ploegendienst;
  - 4,86% van het 1/12 jaarinkomen voor de overige werknemers.

  Hierbij geldt dat het jaarinkomen wordt gebaseerd op het maandsalaris van de maand januari in het lopende kalenderjaar.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 10 – OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 40 - Pensioen

In de onderneming van werkgever is de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland van toepassing zoals dat op enig moment van kracht is. Deelname hieraan is verplicht met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling, tenzij de werkgever van mening is dat er gewichtige omstandigheden zijn die zich hiertegen verzetten.
In het laatste geval zal schriftelijk worden vastgelegd dat de werkgever en de werknemer geen dan wel een andere pensioenovereenkomst zijn aangegaan.

De werknemer is verplicht tot afdracht van een bijdrage aan de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland. De hoogte van deze bijdrage is 4,7% van het jaarinkomen. De totale pensioenpremie bedraagt 24%. Hiervan draagt de werkgever 19,3% bij.

Artikel 41 - Pensioengevende loonelementen

De pensioengevende loonelementen binnen de cao zijn:
- Salaris;
- Ploegendiensttoeslag;
- Wachtdiensttoeslag;
- Vakantietoeslag;
- 13e maand;
- Persoonlijke toeslag;
- Bevroren Persoonlijke Toeslag;

De pensioenopbouw wordt voortgezet gedurende de opname van kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof. De pensioenopbouw gedurende het ouderschapsverlof is op basis van de contractsomvang zoals die gold toen het ouderschapsverlof aanving.

Artikel 42 - BedrijfsAOW

Er is landelijk een akkoord bereikt over de verlenging en uitbreiding van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) per 1 januari 2026. In deze RVU is het voor medewerkers die nog maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden moeten werken tot zij de AOW-leeftijd bereiken, mogelijk om via de BedrijfsAOW eerder te stoppen met werken.

Voorwaarden voor nieuwe deelnemers die vanaf 1 januari 2026 aan de BedrijfsAOW willen deelnemen:

1. Werknemers die minimaal 2 jaar in dienst zijn en een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben komen in aanmerking voor deelname aan deze regeling.
2. Deelname is mogelijk voor werknemers vanaf maximaal 36 en minimaal 6 maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd. De werkgever kan hiervan afwijken ingeval van kritische functies en in overleg met de werknemer een andere ingangsdatum afspreken.
3. Medewerkers die in ieder geval in aanmerking voor deelname aan RVU komen zijn:

    - Alle medewerkers die nachtdiensten in hun rooster draaien.
    - Medewerkers die volgens een vaststaand rooster en op regelmatige basis consignatiediensten dan wel daarmee vergelijkbare diensten draaien
    - Medewerkers die thans een dagdienst functie uitoefenen, maar gedurende minstens 20 jaar diensten hebben gedraaid, zoals bij 1 en 2 geschetst, vallen eveneens onder de definitie zwaar werk. Zij komen derhalve in aanmerking voor het aanvragen van een RVU-uitkering.

    De verwachting is dat in de komende tijd meer duidelijkheid zal ontstaan over een aantal randvoorwaarden. Als deze duidelijkheid tevens betrekking zal hebben op het bepalen van wat

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

zware beroepen zouden kunnen zijn, dan behouden wij ons het recht voor om, in overleg, ook andere functies in aanmerking te laten komen voor RVU.

4. De werknemer ontvangt met ingang van de datum van deelname tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd maandelijks een vergoeding gelijk aan de RVU-drempelvrijstelling, welke is gekoppeld aan de netto AOW-uitkering voor een alleenstaande**.** Werknemers die voorafgaand aan deelname een parttime dienstverband hadden, ontvangen de uitkering naar rato van het dienstverband zoals dat van toepassing was voorafgaand aan de deelname.
5. Het dienstverband met Centrient wordt met ingang van de datum van deelname door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd.
6. De pensioenopbouw stopt met ingang van de datum van deelname.

Artikel 43 - Ziektekostenverzekering

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

Artikel 44 - Eigenrisicodrager Ziektewet en WGA

De werkgever is eigenrisicodrager voor de Ziektewet en de WGA.
De te betalen premie voor dit eigenrisicodragerschap komt volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 45 - Compensatie eigen risico bedrijfsongeval

Wanneer sprake is van een bedrijfsongeval (dit ter beoordeling van de werkgever) wordt het eigen risico aan ziektekosten gecompenseerd.

Artikel 46 - Jubileumuitkering

Bij een ononderbroken dienstverband van 12,5, 25 of 40 jaar in dienst van de werkgever of zijn rechtsvoorgangers heeft de werknemer recht op een jubileumuitkering.

De hoogte van deze uitkering is:
- Bij het 12,5-jarig dienstverband: 0,25 maal het bruto maandinkomen bruto uitgekeerd;
- Bij het 25-jarig dienstverband: 1 maal het bruto maandinkomen netto uitgekeerd;
- Bij het 40-jarig dienstverband: 1 maal het bruto maandinkomen netto uitgekeerd.

Artikel 47 - Uitkering bij einde dienstverband

Indien het dienstverband van de werknemer eindigt door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals die geldt in het pensioenreglement, heeft hij recht op een eenmalige bruto uitkering. Hieronder wordt ook begrepen uittreding wegens een in het pensioenreglement opgenomen mogelijkheid tot eerdere pensionering. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal volle jaren dat het dienstverband van de werknemer direct voor de pensionering heeft geduurd.

De uitkering bedraagt:
- Bij 10-19 dienstjaren: 0,25 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- Bij 20-29 dienstjaren: 0,5 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- Bij 30-39 dienstjaren: 0,75 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- Bij 40-49 dienstjaren: 1 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- Bij 50 of meer dienstjaren: 1,5 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd.

Artikel 48 - Overlijdensuitkering

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Bij overlijden van de werknemer hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:674 BW. Deze uitkering bestaat uit:

- Het nog niet betaalde maandinkomen tot de dag van het overlijden;
- Het resterende deel van het maandinkomen van de maand van het overlijden;
- Twee extra maandinkomens.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 11 – WERKGELEGENHEID

Artikel 49 - Algemeen

De werkgever zal de vakbonden ten minste tweemaal per jaar uitnodigen om hen te informeren over de algemene gang van zaken. In het bijzonder zal hierbij worden gesproken over de ontwikkeling van de werkgelegenheid.
Een dergelijke bijeenkomst zal ook plaatsvinden indien de vakbonden daarom verzoeken.
Jaarlijks zal het sociaal jaarverslag aan de vakbonden worden toegezonden.

Artikel 50 - Fusie en reorganisatie

1. De werkgever zal de sociale gevolgen van een fusie, het sluiten van een onderneming of een bedrijfsonderdeel daarvan en/of het ingrijpend reorganiseren van het werknemersbestand bij het nemen van een besluit hieromtrent betrekken.

2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakbonden en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.

3. De werkgever zal vervolgens de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakbonden. Vakbonden worden hierbij in de gelegenheid gesteld hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.

4. Indien gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakbonden een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven welke voorzieningen in verband met die gevolgen worden getroffen.

5. a. De werkgever zal collectieve gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk voorkomen.
   b. Indien zich situaties voordoen die dit naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk maken, zal de onderneming de vakbonden in een vroegtijdig stadium inlichten. Indien er in overleg met vakbonden wordt vastgesteld dat er sprake is van zodanig gewijzigde omstandigheden, dat de werkgever niet kan worden gehouden aan de afspraak als bedoeld onder a. zullen werkgever en vakbonden gesprekken starten over de opvang van personele consequenties.

Artikel 51 - Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten

1. De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en de vaardigheid in het bedrijf van de werkgever ontbreken. De positie van de eigen werknemers mag door het gebruikmaken van uitzendkrachten of ingeleende krachten niet in gevaar worden gebracht.

2. De werkgever zal de ondernemingsraad ten minste tweemaal per jaar of zo vaak als deze dat wenst inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten.

3. De werkgever leent slechts uitzendkrachten in via een bij de ABU of NBBU aangesloten uitzendbureau of via een uitzendbureau dat aantoonbaar dezelfde standaard hanteert.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Artikel 52 – Vacatures

1. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de eigen werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren voordat hij overgaat tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.

2. Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures melden en afmelden bij het UWV WERKbedrijf.

Artikel 53 – Overwerk

1. Overwerk zal tot het uiterste worden beperkt en zal zoveel mogelijk een incidenteel karakter dragen.

2. Indien overwerk van belangrijke omvang, hetzij naar het aantal betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur, noodzakelijk is, zal de werkgever hierover vooraf overleggen met de ondernemingsraad. Tevens zal hij de vakbonden informeren.

Artikel 54 - Stichting PAWW

Centrient heeft zich, zoals overeengekomen met de vakbonden, aangesloten bij Stichting PAWW. De Stichting PAWW verstrekt werknemers, die onder de cao van Centrient Pharmaceuticals Nederland B.V. vallen, een aanvullende (private) uitkering na afloop van de wettelijke WW-/ WGA-uitkering.

Deze regeling is sinds 1 juni 2019 van kracht en geldig tot 1 oktober 2027. De werknemersbijdrage zal maandelijks worden ingehouden op het brutosalaris. De werknemersbijdrage wordt elk jaar opnieuw door de Stichting PAWW vastgesteld.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Hoofdstuk 12 – VAKBONDSFACILITEITEN

Artikel 55 - Werkgeversbijdrage

De werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV Bondgenoten gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Artikel 56 - Vakbondswerk in de onderneming

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

   Indien een vakbond daarom verzoekt, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de vakbondsleden die in de onderneming van de werkgever werkzaam zijn. De normale gang van zaken in de onderneming mag hierdoor niet worden belemmerd.

   De faciliteiten bestaan uit:
   a. Het toestaan van publicaties van zakelijke mededelingen ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming op de daarvoor beschikbare publicatieborden;

   b. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan maximaal 5 leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers binnen de onderneming. Over het aantal uren en de besteding ervan dient overleg plaats te vinden tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever,

   c. Beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van ruimte voor vergaderingen van de vakbond over aangelegenheden betreffende de onderneming;

   d. Beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van ruimte binnen de werktijd voor contacten inzake aangelegenheden betreffende de onderneming van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakbond. In deze gevallen is steeds voorafgaande toestemming nodig van de werkgever;

   e. Het toestaan aan het bestuur van de bedrijfsledengroep tot het gebruik van de vermenigvuldigingsapparatuur voor het vervaardigen van zakelijke mededelingen ter publicatie op de borden en ten behoeve van stukken voor de vergaderingen van de bedrijfsledengroep.

2. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming stellen de werkgever en de ondernemingsraad een convenant op over tijdsbesteding ten behoeve van activiteiten in verband met medezeggenschap en vakbondswerk.

3. De in lid 1 bedoelde bestuursleden van een bedrijfsledengroep mogen door de werkgever niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning en/of promotie. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van een bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 57 - Fiscaalvriendelijke verrekening vakbondscontributie

De werknemer, die lid is van één van de bij de cao betrokken vakbonden, kan de vakbondscontributie die hij afdraagt aan deze vakbond fiscaalvriendelijk laten verrekenen met zijn brutoloon. De werknemer dient hiervoor jaarlijks vóór 5 december zijn lidmaatschapsbewijs voorzien van een betaalbewijs te

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

overleggen aan de afdeling HR. De vakbondscontributie zal dan fiscaal vriendelijk worden verrekend met het salaris.

Hoofdstuk 13 – SLOTBEPALINGEN

Artikel 58 - Geschillen

1. Indien een partij bij deze cao van mening is dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal deze de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil op te lossen.

2. In geval van een geschil tussen werkgever en werknemer over de toepassing van de cao of met betrekking tot zijn dienstverband, kan de werknemer zich in een gesprek over het geschil met de werkgever laten bijstaan door een derde.

Artikel 59 - Hardheidsclausule

Indien de werknemer meent dat toepassing van deze cao leidt tot een onbillijke situatie of indien bijzondere omstandigheden met betrekking tot het dienstverband van de werknemer daartoe aanleiding geven, kan hij zich wenden tot de algemene klachtencommissie.

Artikel 60 - Wijziging van de cao

1. Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

2. Als één van de partijen bedoelde bijzondere omstandigheden aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

3. Het bedoelde overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn afgerond. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

4. Indien binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij aan werkgeverszijde:

……

……

Partij aan werknemerszijde:

……

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Bijlage 1 – FUNCTIEGROEPEN

Functie-indeling

Functies worden gewaardeerd op basis van de ORBA-functiewaarderingsmethode.
Nieuwe of gewijzigde functies in de functiegroepen vanaf C39 worden gewaardeerd op basis van de Hay-methode.

Aan de hand van het aantal punten dat aan een functie wordt toegekend, worden de functies als volgt ingedeeld in de functiegroepen:

C-schaal/functiegroepen

	ORBA-punten	**Hay-punten**
C34	90-109,5	
C35	110-129,5	
C36	130-149,5	
C37	150-169,5	
C38	170-189,5	
C39		310-369
C40		370-439
C41		440-519
C42		520-620

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

Bijlage 2 – SALARISSCHALEN

Salarisschalen C 34 t/m C 38 - Delft 1 april 2026 - bruto maandsalaris obv 40 uur					
Functiejaar	**34**	**35**	**36**	**37**	**38**
1	2599	2612	2692	3067	3361
2	2601	2665	3006	3213	3518
3	2627	2826	3122	3364	3657
4	2772	2947	3249	3509	3809
5	2893	3080	3388	3727	3954
6	2996	3201	3473	3763	4081
7	3099	3316	3569	3885	4202
8	3190	3419	3686	3993	4335
9	3268	3510	3794	4109	4474
10	3347	3600	3896	4217	4601
11	3426	3691	3969	4338	4722
12	3486	3781	4066	4447	4852
13	0	3852	4193	4562	4991
14	0	0	4271	4695	5106
15	0	0	0	4789	5282
16	0	0	0	0	5383

	39	**40**	**41**	**42**
Minimumsalaris	3855	4278	4715	5907
Functie eindsalaris	6217	7104	7640	9423
Maximum eindsalaris	6401	7315	7869	9704

Salarisschalen C 34 t/m C 38 Rotterdam 1 april 2026 - bruto maandsalaris obv 40 uur					
Functiejaar	**34**	**35**	**36**	**37**	**38**
1	2599	2612	2679	3052	3344
2	2601	2665	2994	3203	3503
3	2616	2784	3126	3348	3642
4	2761	2905	3271	3493	3824
5	2882	3026	3404	3705	3951
6	2979	3147	3525	3826	4060
7	3069	3262	3634	3947	4181
8	3153	3377	3743	4056	4326
9	3238	3474	3846	4171	4447
10	3299	3571	3942	4286	4568
11	3359	3662	4039	4395	4718
12	3470	3752	4130	4493	4822
13	0	3833	4190	4584	4960
14	0	0	4251	4674	5082
15	0	0	0	4765	5264
16	0	0	0	0	5357

	39	**40**	**41**	**42**
Minimumsalaris	3836	4257	4715	5907
Functie eindsalaris	6187	7070	7640	9423
Maximum eindsalaris	6369	7279	7869	9704

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY

BIJLAGE 3 – PROTOCOLLAIRE afspraken 2026-2027

Looptijd
De looptijd van deze CAO is 1 jaar: van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

Financieel
De bruto maandsalarissen voor de schalen tot en met C 40 stijgen per 1 april 2026 structureel met 3%.
De bruto maandsalarissen voor de schalen C 41 en C 42 stijgen per 1 april 2025 structureel met 2.25%.

Overige arbeidsvoorwaarden

A. Minimumloon naar EUR 18,--

Er wordt een bodem ingebouwd voor de laagste schalen, zodat het minimum uurloon niet onder de EUR 18 uitkomt.

B. Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten voor Centrient Pharmaceuticals Netherlands B.V. hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor eigen Centrient werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Centrient verzekert zich ervan dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle arbeidsvoorwaarden ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle zelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is de werkgever/inlener ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever/inlener zelf in dienst.

C. Sociaal Plan

Het Sociaal Plan zal worden verlengd met de duur van deze CAO, te weten van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

D. WGA differentiatiepremie

Gedurende de looptijd van deze cao wordt de gedifferentieerde Wga-premie niet op de werknemer verhaald.

E. Vakbondsbijdrage

De werkgeversbijdrage aan de vakbonden wordt gecontinueerd voor de duur van deze CAO.

F. AWVN-bijdrage

De werkgeversbijdrage volgens de AWVN-regeling wordt gecontinueerd voor de duur van deze CAO.

G. Demotie

Dit artikel behoeft verduidelijking met betrekking tot de nieuwe salaris indeling ingeval van demotie als bedoeld in artikel 18 lid a en lid b. Het artikel is hierop aangepast in lid 3.

Classification - FOR INTERNAL USE ONLY