

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Avantor
Performance Materials B.V. te Deventer

–2015-2018

| | |
|--|----|
| ARTIKEL 1..... | 2 |
| Definities | 2 |
| ARTIKEL 1A..... | 3 |
| Deeltijdwerknemer | 3 |
| ARTIKEL 2..... | 3 |
| Algemene verplichtingen van de werkgever | 3 |
| ARTIKEL 3..... | 6 |
| Algemene verplichtingen van de vakverenigingen | 6 |
| ARTIKEL 4..... | 6 |
| Algemene verplichtingen van de werknemer | 6 |
| ARTIKEL 5..... | 7 |
| Aanneming en ontslag | 7 |
| ARTIKEL 6..... | 9 |
| Dienstrooster en arbeidsduur | 9 |
| ARTIKEL 6-A..... | 10 |
| Arbeitsduur en dienstrooster 2-ploegendienst | 10 |
| ARTIKEL 7..... | 10 |
| Funciegroepen en salarisschalen | 10 |
| ARTIKEL 7-A..... | 11 |
| Bijzondere beloningen / verzuimuren 2-ploegendienst | 11 |
| ARTIKEL 8..... | 13 |
| Toepassing van de salarisschalen | 13 |
| ARTIKEL 9..... | 15 |
| Bijzondere beloningen/verzuim-uren | 15 |
| ARTIKEL 10..... | 16 |
| Geoorloofd verzuim | 16 |
| ARTIKEL 11..... | 19 |
| Vakantie en 5 mei | 19 |
| ARTIKEL 12..... | 22 |
| Vakantietoeslag | 22 |
| ARTIKEL 13..... | 22 |
| Ziektewet en arbeidsongeschiktheid | 22 |
| ARTIKEL 14..... | 24 |
| Bedrijfsreglement | 24 |
| ARTIKEL 15..... | 24 |
| Pensioenregeling | 24 |
| ARTIKEL 16..... | 25 |
| Tussentijdse wijziging | 25 |
| ARTIKEL 17..... | 25 |
| Contractduur en opzegging | 25 |
| Bijlage I..... | 26 |
| Groepsindeling en Functierangschikkingslijst | 26 |
| Bijlage II..... | 27 |
| Salarisschalen | 27 |
| Bijlage III..... | 29 |
| Regeling partieel leerplichtigen | 29 |
| Bijlage IV..... | 31 |
| Ongewenste omgangsvormen | 31 |
| Bijlage V..... | 32 |
| Scholing | 32 |
| Bijlage VI..... | 33 |
| Wet Verbetering Poortwachter | 33 |
| Bijlage VII..... | 34 |
| Protocolafspraken CAO 2015~2018 | 34 |

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Avantor Performance Materials B.V. te Deventer

als partij ter ene zijde
en

FNV te Amsterdam
De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerker of stagiaire in dienst is van de werkgever alsmede de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht. Onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van wettelijke regelingen (WIA-wetgeving);
- d. maand : kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. schaalsalaris : het salaris als neergelegd in bijlage II;
- h. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder c;
- i. ondernemingsraad : de ondernemingsraad bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

- j. zon- en feestdagen : Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd, alsmede één keer in de vijf jaar 5 mei. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

ARTIKEL 1A

Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 16 en 17.
3. a. De werkgever zal als regel het gebruikmaken van uitzendkrachten beperken tot werkzaamheden met een tijdelijk karakter, zoals vervanging bij ziekte en piekbelasting. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.

Indien er vacatures zijn, werft Avantor uit de pool van uitzendkrachten.

- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, 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 deze ingeleende arbeidskrachten.De betaling van ingeleende arbeidskrachten (alsmede indien van toepassing het overwerkpercentage en/of de ploegentoeslag) zal bij het voldoen aan de eisen van de functie, gebaseerd zijn op de CAO-salarisschalen.
- c. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van 668a (zijnde 2 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventuele bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
5. De werkgever dient alle maatregelen te treffen, die nodig zijn om de werknemers en de omgeving te beschermen tegen schadelijke gevolgen van productietechnieken, het gebruik van grondstoffen en dergelijke. Daarover zal periodiek overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden. De werknemers zijn verplicht de daaruit voortvloeiende verplichtingen na te komen, evenals dat zij de wettelijk voorgeschreven regels etc. in acht dienen te nemen. De werknemer kan niet verplicht worden tot het verrichten van onveilige werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften niet is voldaan.
6. De werkgever zal streven naar maatregelen tot vaststelling en beoordeling van het sociaal beleid.
Een sociaal verslag wordt ten minste een maand voor de bespreking in de Ondernemingsraad op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking gesteld.
Aan het sociaal verslag worden zo mogelijk als bijlagen de door de onderneming gehanteerde richtlijnen voor het beleid inzake aanstelling, beloning, opleiding, promotie, normen van beoordeling en ontslag toegevoegd.
7. De werkgever zal in principe een compleet bijgewerkt exemplaar van de CAO aan de werknemers uitreiken.
8. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk de onderstaande faciliteiten verlenen.
Gebruik van deze faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die terzake passende interne richtlijnen zal geven.
 - a. Personeelslijsten beschikbaar stellen aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en bij indiensttreding van nieuwe werknemers opgave daarvan.
Een en ander uitsluitend indien de betrokken werknemers daartegen geen bezwaar hebben.
 - b. Indien noodzakelijk de mogelijkheid voor de voorzitter om contact te hebben met vakbondsleden.
 - c. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
 - d. Bestuursleden die op grond van hun dienstrooster die vergadering niet zouden kunnen bijwonen, zonodig daartoe vrijaf geven.
 - e. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen betreffende de werkzaamheden van de bedrijfsledengroep.
 - f. Gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur van de werkgever en indien noodzakelijk assistentie verlenen voor het verrichten van typewerk.
 - g. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
9. De werkgever zal werknemers voor zijn rekening regelmatig medisch laten onderzoeken. Het resultaat daarvan zal slechts aan de betrokken werknemers worden medegedeeld.

10. Werkgelegenheid

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de betrokken ondernemingsraad.
2. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
 - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige-, deeltijd- en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan c.q. afmelden bij de desbetreffende instanties.
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
3. Werkgever zal gedurende de looptijd van de CAO een tweetal werk-ervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor medewerkers met een achterstand op de arbeidsmarkt, alsmede één werkervaringsplaats voor een Wajong'er. Daarnaast stelt het bedrijf minimaal twee stageplaatsen ter beschikking.

Deze werknemers zullen worden aangenomen op een arbeidsovereenkomst voor de tijd van 1 jaar met daarin opgenomen een proeftijd van een maand. Zij zullen worden beloond conform de CAO op basis van indeling in een, gelet op de te verrichten werkzaamheden, meest passende salarisgroep.

4. De werkgever zal eenmaal per jaar de betrokken vakverenigingen uitnodigen, teneinde hen te informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten. Hierbij zullen tevens die plannen -waaronder die op het terrein van de automatisering- worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de onderneming hebben, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de ondernemingsraad. De hierop betrekking hebbende gegevens -bedoeld om de vakverenigingen inzicht te geven in die plannen - zullen tijdig door de werkgever worden verstrekt, alsmede één keer per jaar gegevens omtrent het personeelsverloop.
5. Met inachtneming van hetgeen wettelijk is bepaald zal de werkgever bij aanstelling en Tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.
Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met wettelijke regelingen. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.

6. De werkgever zal de uitoefening van functies in deeltijd mogelijk maken, behalve voor die functies waar de bedrijfsomstandigheden of de inhoud van de functie deeltijdarbeid ongewenst arbeid ongewenst dan wel onmogelijk doen zijn.
Werknemers hebben het recht een verzoek tot werken in deeltijd bij de werkgever in te dienen. Een eventuele afwijzende beslissing op een dergelijk verzoek zal door de werkgever binnen een periode van 4 weken schriftelijk en beargumenteerd geschieden.

ARTIKEL 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 16 en 17 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft verplicht zich te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster vallende uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. Deze verplichting geldt niet voor uren op zaterdag en zondag met uitzondering van de administratie ten tijde van de jaarafsluiting; alsmede voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement, als bedoeld in artikel 14.

7. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid te verrichten voor derden of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, voor zover de normale functievervulling daardoor nadelig wordt beïnvloed.
De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van maandinkomen te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het bedrijfsreglement, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer die reeds vóór het aangaan dezer overeenkomst een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van diens daartoe strekkend verzoek.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
11. Werknemers met een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd zijn, voorzover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling.

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van een maand als bedoeld in artikel 652 BW, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk een andere regeling wordt getroffen.
Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden die wordt aangegaan op of na 1 januari 2015 geldt er geen proeftijd.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In principe worden nieuwe medewerkers aangenomen op een contract voor bepaalde tijd. Dit kan zijn omdat het gaat om een niet-structurele formatieplaats, en omdat men het functioneren van de nieuwe medewerker over een wat langere periode wil kunnen beoordelen. Indien het laatste aan de orde is wordt van tevoren schriftelijk een aantal criteria overeengekomen waaraan de nieuwe medewerker moet voldoen om in aanmerking te komen voor een contract voor onbepaalde tijd. Te denken valt aan het behalen van een bepaald diploma, het ontvangen van een bepaalde beoordeling etc.. Als aan de overeengekomen criteria wordt voldaan en de bedrijfseconomische omstandigheden van het bedrijf een vast dienstverband rechtvaardigen, dan wordt de betreffende medewerker een contract voor onbepaalde tijd aangeboden.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 of 679 BW, alsmede tijdens de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan.
Indien een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur of voor het verrichten van een bepaald karwei wordt voortgezet, dient de werkgever dit tenminste één week voordien schriftelijk aan de werknemer te bevestigen.
Met ingang van 1 januari 2015 geldt bij een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur van ten minste zes maanden, dat de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat het dienstverband eindigt schriftelijk meedeelt:
 - of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten,
 - en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.

Met betrekking tot de overgang van deze twee soorten tijdelijke dienstverbanden in een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt het volgende:

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- . arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- . meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Het bepaalde in artikel 670 BW 1e en 3e lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing op deze dienstverbanden. Eén en ander overeenkomstig de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.

5. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.
Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 672 BW bepaalde termijn en het in artikel 6 BBA bepaalde in acht. Ongeacht het in artikel 672 BW bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde pensioendatum reeds is verstreken, zijn lid 6 van dit artikel (opzeggingstermijn) en artikel 670 BW lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.
De opzegtermijn blijft echter ten minste één maand, waarbij beëindiging slechts op de laatste werkdag van een maand plaats zal vinden.
8. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel tengevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers, zal hij zich zo spoedig mogelijk met de vakverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk om aldus tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de

bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale gevolgen met deze vakverenigingen te bespreken.

ARTIKEL 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. a. De standaard-arbeidsduur bedraagt 36 uur per week. Hieronder wordt verstaan de (gemiddeld) per week te werken tijd vóór aftrek van vakantierechten en feestdagen. De standaard-arbeidsduur per jaar bedraagt 52,18 (weken) x 36 (uren per week) = 1879 uren (afgerond op hele uren naar boven.). Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit, de Wet op de Ondernemingsraden alsmede het bepaalde in de CAO worden de dienstroosters (inclusief de rusttijden) binnen de onderneming vastgesteld.
 - b. Met de werknemer kan een afwijkende arbeidsduur tot maximaal 40 uur per week worden overeengekomen, indien het enkelvoudige of specialistische karakter van de functie dan wel andere specifieke omstandigheden daartoe aanleiding geven.
 - c. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur in een rooster wordt gespreid. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht bij de vaststelling en wijziging van de dienstroosters.
 - d. De dagelijkse werktijd volgens dienstrooster zal als regel de 9 uur niet overschrijden.
 - e. De wekelijkse werktijd volgens dienstrooster bedraagt maximaal 45 uur en minimaal 32 uur en vindt plaats op maandag t/m vrijdag.
 - f. In geval van overwerk bedraagt de maximale werktijd 12 uur per dag en/of 54 uur per week.
2. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.
3. a. De werknemer die de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
 - b. De vakantierechten op grond van art. 11 dienen, met inachtneming van de geplande aan-eengesloten vakantie, resp. geplande snipperdagen, te zijn opgenomen alvorens van deze regeling gebruik kan worden gemaakt.
 - c. De beschikbare vrije dagen, op te nemen in halve of hele dagen, bedragen voor de werknemer, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is en die op de eerste dag van het kwartaal de leeftijd van:

| | |
|------------------------------|---------------------|
| 56 jaar heeft bereikt | : 4 dagen per jaar |
| 57 jaar heeft bereikt | : 8 dagen per jaar |
| 58 jaar heeft bereikt | : 12 dagen per jaar |
| 59 jaar heeft bereikt | : 16 dagen per jaar |
| 60 t/m 64 jaar heeft bereikt | : 20 dagen per jaar |
 - d. De werknemers die gebruik maken van de regeling Leeftijdsbewust personeelsbeleid ontvangen over de opgenomen vrije tijd 90% van het inkomen.
 - e. Niet opgenomen vrije dagen vervallen aan het eind van het jaar.

- f. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag en de extra uitkering en evenmin voor de uitkeringen en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 6-A

Arbeidsduur en dienstrooster 2-ploegendienst

1. a. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week.

In 2-ploegendienst wordt normaliter op de maandag t/m vrijdag gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst (tussen 06.00 en 14.00 uur) of middagdienst (tussen 14.00 en 22.00 uur) is.

- b. Tussen twee achtereenvolgende diensten geldt een rusttijd van tenminste 11 uur. Eenmaal per periode van 7 maal 24 uur kan een rusttijd van 8 uur worden ingeroosterd.
- c. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.
- d. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.
- e. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.

ARTIKEL 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het onder c van dit lid bepaalde.
- b. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van deze periode zal ten hoogste 12 maanden bedragen, met dien verstande dat deze termijn eenmaal met maximaal 3 maanden kan worden verlengd.
- c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze

werknemers worden evenwel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 4 bepaalde. De duur van de periode van waarneming zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat deze termijn eenmaal met maximaal 3 maanden kan worden verlengd.

3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 8 lid 3c bepaalde.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en zijn schaalsalaris.

ARTIKEL 7-A

Bijzondere beloningen / verzuimuren 2-ploegendienst

1. Algemeen

Het schaalsalaris, bepaald op grond van artikel 1 (van deze CAO), wordt - met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 3 – (inclusief de eindejaarsuitkering) geacht de beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegendienst (maandag tot en met vrijdag): 12 % van het schaalsalaris. De ploegentoeslag telt mee voor de vaststelling van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering en telt mee als basis voor de pensioengrondslag.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst heeft gewerkt, wordt voor elke volledige dienst, waarin niet in ploegendienst is gewerkt, een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort. Voor de toepassing van dit sublid wordt een maand op 30 dagen gesteld. Tijdens vakantie ontvangt de werknemer het schaalsalaris plus toeslag. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer het schaalsalaris plus toeslag als ware hij arbeidsgeschikt.
- c. De werknemer die naar de dagdienst wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag.

Indien de werknemer langer dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst en als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, geldt - rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling zoals hierna vermeld.

De werknemer behoudt - afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt - op het moment van overplaatsing naar de dagdienst de navolgende

percentages van het geldbedrag of het verschil aan ploegentoeslag ten gevolge van deze overplaatsing:

1. indien de werknemer langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
 2. indien de werknemer langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 3. indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand
 4. indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 4 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden
 5. indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 6 maanden
 - 60% gedurende 6 maanden
 - 40% gedurende 6 maanden
 - 20% gedurende 6 maanden
- d. Indien een werknemer op eigen verzoek (of als gevolg van een disciplinaire maatregel) wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.
- e. Het is mogelijk voor werknemers die nu in ploegendienst werken en die 57½ jaar en ouder zijn om op eigen verzoek en in overleg met de werkgever (indien er een functie beschikbaar is en indien dit organisatorisch haalbaar is) vanuit de ploegendienst kiezen voor een overplaatsing naar een dagdienst. De ploegentoeslag zal bij overplaatsing in de dagdienst behouden blijven. Om voor deze regeling in aanmerking te komen gelden onderstaande bepalingen:
- Voor de medewerkers die nu ouder zijn dan 55 jaar en die reeds dispensatie hebben van de 2-ploegendienst gelden onderstaande afspraken:
 - deze medewerkers kunnen tot maximaal 6 weken per jaar worden ingezet in de ploegendienst. Dit zal met een redelijke termijn vooraf, in goed overleg, worden vastgesteld (met name in vakantieperiodes).
 - de ploegentoeslag voor deze medewerkers zal worden gehandhaafd echter bevroren op het niveau van 31-12-2009.
 - Voor medewerkers die per 1 april 2009 jonger zijn dan 57½ jaar geldt een grens van minimaal 10 jaar in ploegendienst gewerkt te moeten hebben. Dat betekent dus dat alle huidige medewerkers in ploegendienst dit op 57½ jarige leeftijd bereikt zullen hebben.

Voorwaarde is wel dat men dan 57½ jaar of ouder is en dat er een functie beschikbaar moet zijn en dit organisatorisch haalbaar is

- Voor medewerkers die aangenomen zijn op of na 1 april 2009 geldt dat men, indien men met behoud van ploegendiensttoeslag in dagdienst wil gaan werken, minimaal 15 jaar in de ploegendienst moet hebben gewerkt. Voorwaarde is wel dat men dan 57½ jaar of ouder is en dat er een functie beschikbaar moet zijn en dit organisatorisch haalbaar is.
- f. Een mogelijke dispensatie of ontheffing voor de ploegendienst kan uitsluitend worden verkregen op medische gronden, en wel door tussenkomst of op advies van de bedrijfsarts. Indien de werknemer op grond van medische redenen naar de dagdienst wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 7 lid c op overeenkomstige wijze van toepassing.

3. Sprongtoeslag

De werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt – in afwijking van het hierboven in lid 2-d bepaalde – daarvoor indien de rust tussen twee wachten meer dan 8 uur bedraagt, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris dan wel 1,5% van het maandsalaris indien de rust tussen de twee wachten 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

ARTIKEL 8

Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 april opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het bepaalde in lid 2a.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 onder b of c bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 2 a. Onverminderd het bepaalde onder b, c en d ontvangt een werknemer op wie de functieschaal van toepassing is, voorzover hij het maximum salaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, per 1 april van enig jaar de periodieke verhoging van zijn functieschaal, dan wel een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het maximum salaris.
Een werknemer die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst is getreden en ingedeeld is in een functieschaal, komt op 1 april daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.
- b. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan de werknemer die het maximum van zijn schaal nog niet heeft bereikt, in plaats van de standaard periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend, evenwel zonder het schaalmaximum te overschrijden.
- c. Op grond van beoordeling van functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard periodieke verhoging:
 - geen periodiek
 - een kleinere periodiek (min. 0,5)
 - een periodiek op een later tijdstip worden toegekend.

Elke werknemer zal echter na indeling in een salarisschaal binnen het aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in die salarisschaal, tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het maximum van de betreffende aanloop c.q. uitloopschaal.

- d. Het onder b en c genoemde zal worden toegepast met inachtnaam van de onderstaande voorwaarden:
- in de onderneming worden jaarlijks beoordelings- en functioneringsgesprekken gevoerd met alle werknemers op basis van de geldende regeling, die opgenomen is in de handleiding personeelsbeoordeling
 - de ondernemingsraad wordt tenminste eenmaal per jaar geïnformeerd over de toepassing van het beoordelingssysteem
 - aan het gebruik maken van variabele periodieke verhogingen moet tenminste een vol boekjaar van beoordelings- en functioneringsgesprekken vooraf gegaan zijn.

Indien geen sprake is van gedocumenteerde functionerings- en beoordelingsgesprekken in enig jaar, zal aan de werknemer per 1 april van het daarop volgende jaar een periodiek worden toegekend, tenzij de werknemer een substantiële periode (6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden) wegens arbeidsongeschiktheid, niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof of onbetaald verlof, niet heeft gewerkt.

3. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de maximum salarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te kennen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal wegens bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder c wordt ernaar gestreefd het salaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien het toekennen van het maximum salaris van de lagere salarisschaal niet voldoende is om het salaris te handhaven, zal hem een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze toeslag stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen, doch wordt afgebouwd ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris volgens de minimumlijn uitloopschaal. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt deze toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag niet meer afgebouwd.
- d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van minimum in de uitloopschaal te belonen, kan hem -in overeenstemming met die ervaring- een hoger salaris worden toegekend.
- e. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
4. De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie ontvangt daarvoor een uitkering mits deze waarneming langer duurt dan 5 of zoveel achtereenvolgende diensten als het dienstrooster voor de functie die hij waarneemt, in die week kent. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken schalen.

Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden.

5. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens onbetaald verlof en/of vrijwillige werkloosheid wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
6. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 9

Bijzondere beloningen/verzuim-uren

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

- a. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.
- b. Het inkomen voor de hierbedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het uurloon:
 1. uren op maandag tot en met vrijdag 150%;
 2. uren op zaterdag van 00.00 tot 12.00 uur 175%;
 3. uren op zondagen en op zaterdagen van 12.00 tot 24.00 uur 200%;
 4. uren op feestdagen 300%.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 100% per uur.

- c. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een full-time dienstbetrekking wordt overschreden.
- d. Voor een deeltijdwerknemer is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de in artikel 6 lid 2 genoemde begrenzingsgrenzen.
- e. Wanneer de werknemer met een deeltijddienstbetrekking arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen de dagdienstbegrenzing als bedoeld in artikel 6 lid 2, wordt over deze meeruren een toeslag van 30% van het uurloon betaald.

- f. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.
- g. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,255%.
3. Rusttijd in de fabriek nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.
4. **Inconveniëntentoeslag**
Aan werknemers die op 31 augustus 1998 een functie vervulden waarvan het percentage inconveniënten punten in relatie tot het totale puntental op basis van ORBA-functieclassificatie 23 of meer bedroeg, wordt een toeslag op het schaalsalaris toegekend van 4% van het minimum schaalbedrag van de desbetreffende salarisschaal. Deze werknemers behouden deze toeslag tot het begin van de maand volgend op die waarin zij een functie zijn gaan vervullen die niet meer aan bovengenoemd criterium voldoet.
5. **Vergoedingsregeling voor beschikbaarheidsdienst en extra opkomen**
- a. Werknemers, die deelnemen aan de beschikbaarheidsdienst, 7 dagen per wk/24 uur per dag, in opdracht van de werkgever, ontvangen daarvoor per dag die zij werkelijk beschikbaar zijn geweest op maandag t/m vrijdag 0,55%, op zaterdagen en zondagen 2,75% en op feestdagen 3,3% van hun bruto-maandinkomen. (berekenningsgrondslag is werkweek minus 36 uur). Bij 1x per 4 weken een volledige dienst gedurende 1 week (7 dagen) komt dit neer op een gemiddelde toeslag van 9,34% van het bruto-maandinkomen. Indien er geen sprake is van de volledige consignatiedienst (7x24 uur) zal de vergoedingsregeling naar rato worden berekend.
- b. Indien gedurende de beschikbaarheidsdienst extra opkomst noodzakelijk is, zal voor de hiermee gepaard gaande werktijd de overwerkregeling van toepassing zijn. In dit verband geldt als werktijd ook de reistijd huis/werk.
- c. Werknemers van 55 jaar en ouder worden niet verplicht tot deelname aan beschikbaarheidsdiensten.
6. Bovenstaande toeslagen maken geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van andere procentuele toeslagen en/of opbouw van pensioenrechten.

ARTIKEL 10

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 b BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie: bij overlijden en begrafenis of crematie van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
- b. gedurende één dag of dienst bij overlijden één zijner ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen (voorzover deze niet inwonend zijn) of aangehuwde kinderen, alsmede gedurende 1 dag of dienst bij de begrafenis of crematie mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn/haar huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag;
- e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één van zijn/haar kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- g. gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer tengevolge 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.
De vergoeding voor salarisderving, welke de werknemer van derden zou kunnen ontvangen wordt van het maandinkomen afgetrokken;
- i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
 - 1. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van maandinkomen toekennen, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.
 - 2. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een der vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging overwegen en terzake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden

toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het maandinkomen over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste éénmaal per 2 jaren verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld toegekend.

3. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan de vakbondsdelegatie bij CAO-aangelegenheden mede bestaan uit werknemers werkzaam in de onderneming. De vakbonden zullen de directie telkenmale vooraf informeren of hiervan gebruik zal worden gemaakt; terwijl tevens de naam/namen van de betrokkene(n) zal (zullen) worden medegedeeld.
 - l. werknemers zullen gedurende de laatste 3 jaar voor hun pensionering in de gelegenheid gesteld worden, éénmaal doch niet langer dan 5 dagen deel te nemen aan cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering;
 - m. gedurende één dag of dienst bij verhuizing van een werknemer.
3. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daarbedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1^e. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
 - 2^e de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen. De werkgever zal van de invoering van een verkorte werkweek mededeling doen aan de vakverenigingen.
 - 3^e de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen). De werkgever zal van de verlenging van een dergelijke vergunning mededeling doen aan de vakverenigingen.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding is slechts sprake indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beide een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
5. Voor werknemers die gebruik maken van onbetaald verlof op grond van de wettelijke ouderschapsverlofregeling zal de pensioenopbouw gedurende deze verlofperiode worden voortgezet als ware geen gebruik gemaakt van deze regeling, mits zij de werknemersbijdrage in de pensioenregeling onverkort blijven voldoen.
6. In verband met de invoering van de wet Arbeid en Zorg met ingang van 1-1-2002 zijn de volgende verlofvormen in de CAO opgenomen:
 - calamiteitenverlof behoud salaris
 - zorgverlof vergoeding tot max. 85% van het maximum dagloon
 - kraamverlof behoud salaris; 2 dagen
 - adoptieverlof behoud salaris tot maximum dagloon.

ARTIKEL 11

Vakantie en 5 mei

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris volgens onderstaand schema:

| | |
|---------------------------------|-----------------------|
| werknemers van 18 t/m 29 jaar | 180 uren (25 dagen) |
| werknemers van 30 t/m 39 jaar | 187,2 uren (26 dagen) |
| werknemers van 40 t/m 49 jaar | 194,4 uren (27 dagen) |
| werknemers van 50 t/m 54 jaar | 201,6 uren (28 dagen) |
| werknemers van 55 jaar en ouder | 216 uren (30 dagen) |

Behoudens het bepaalde in lid 6.b worden de vakantierechten opgenomen in hele dagen.

b. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in het voorgaande lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantie-uren

Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

a. Van de in lid 2, sub a, genoemde vakantierechten zullen tenminste drie kalenderweken aaneengesloten worden verleend.

b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten in de maanden mei tot en met september.

c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten die werknemers gedurende dat tijdvak met vakantie gaan. Het tijdstip van deze bedrijfsvakantie wordt bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet zodanige vakantierechten heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of

2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

e. Indien de werknemer de in sub b genoemde vakantie niet heeft opgenomen vóór het einde van het kalenderjaar, wordt het tijdstip van de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer door de werkgever vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

5. **Snipperdagen**

- a. De werkgever kan van de vakantierechten ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantierechten opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen verzet. Desgewenst kan de werknemer maximaal 14,4 uren in uren opnemen.
- c. Indien de werknemer de in sub b genoemde vakantierechten niet heeft opgenomen vóór 31 januari volgend op het kalenderjaar waarin zij zijn verworven, zullen in goed overleg data worden vastgesteld, waarop de werknemer deze rechten zal genieten.
- d. De werknemer is gehouden een verzoek tot het genieten van een snipperdag tenminste 2 dagen vóór de begeerde datum in te dienen, opdat tijdig overleg kan plaatsvinden.

6. **Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening, tenzij de verbintenis vrijwillig is aangegaan;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In geval van ziekte of ongeval, resp. zwangerschap of bevalling wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid verricht wordt, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Deze bepaling vervalt per 1 januari 2012. Vanaf 1 januari 2012 geldt dat in deze gevallen volledige opbouw van vakantiedagen plaats vindt zolang de werkgever een doorbetalingsverplichting heeft.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onder-

breking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. (vervalt per 1 januari 2012).

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 2 bepaalde van overeenkomstige toepassing. (vervalt per 1 januari 2012).

c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

7. **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.**

a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in artikel 10 lid 2 gelden niet als vakantiedagen.

Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

b. Indien ingevolge de onder sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

c. Indien de arbeidsongeschikte werknemer met vakantie wil gaan of een snipperdag wil opnemen, hij verplicht dit aan de werkgever te melden. Deze dagen zullen op het vakantiedagensaldo worden afgeboekt.

8. **Vakantie bij het eindigen van het dienstverband**

a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zal hem deze vakantie worden uitbetaald.

b. De nog te genieten vakantie zal niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.

c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantierechten zijn uitbetaald.

9. **Vervangende schadevergoeding**

Rechten op het genieten van vakantie kunnen behoudens in het in lid 9 sub a bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

10. **Teveel genoten vakantie**

Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal indien de werknemer is ontslagen op grond van een dringende reden dan wel hij zelf ontslag heeft genomen, de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

11. **Verjaring**

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na het einde van het jaar waarin deze zijn verworven, verjaren.

12. **5 mei**

Eénmaal in de vijf jaar (in 2015, 2020 enz.) wijst de werkgever 5 mei aan als dag vrijaf met behoud van inkomen. Het recht hierop bestaat uitsluitend voor diegenen die op deze dag in dienst van de werkgever zijn. Het recht wordt derhalve niet in de loop van het jaar opgebouwd. Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of geoorloofd verzuim (artikel 10), wordt geen andere dag vrijaf gegeven.

Indien 5 mei op een zaterdag of zondag valt, wordt geen andere dag vrijaf aangewezen.

13 **Kopen/verkopen van vakantiedagen**

In het kader van een ruimere flexibilisering van arbeidsvoorwaarden kunnen medewerkers van Avantor per jaar maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Maximaal 5 vakantiedagen per jaar mogen gekocht worden, mits het saldo in principe in hetzelfde jaar wordt opgenomen. Voor zowel kopen als verkopen van dagen geldt dat dit mogelijk is indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

ARTIKEL 12

Vakantietoeslag

Aan de werknemer die op 1 juli een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag uitbetaald ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen (=12 x zijn maandinkomen per 1 juni), met dien verstande dat de vakantietoeslag voor werknemers van 22 jaar en ouder :

- over het vakantietoeslagjaar 1.7.2015 - 1.7.2016 tenminste € 1.975,- zal bedragen.
- over het vakantietoeslagjaar 1.7.2016 - 1.7.2017 tenminste € 2.018,- zal bedragen.
- over het vakantietoeslagjaar 1.7.2017 - 1.7.2018 tenminste € 2.044,- zal bedragen.

De werknemer die ten tijde van de uitbetaling van de vakantietoeslag nog geen 12 maanden in dienst is, ontvangt voor iedere maand dienstverband een evenredig deel van deze toeslag. Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van uitbetaling van de vakantietoeslag, zal aan de werknemer de vakantietoeslag eveneens worden toegekend naar rato van het dienstverband en voorzover men deze uitkering nog niet eerder heeft genoten.

Het bepaalde in artikel 11 lid 3 is van overeenkomstige toepassing. Gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer recht op de in dit artikel geregelde vakantietoeslag, met dien verstande dat in deze toeslag begrepen zijn vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Indien voor de werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermede rekening worden gehouden.

ARTIKEL 13

Ziektewet en arbeidsongeschiktheid

1. Ziektewet en arbeidsongeschiktheid

Bewerkstelligen dat zieke werknemers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek, is in het belang van zowel de betrokken werknemer als Avantor Performance Materials. De regels rondom re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, geven een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces. Verlenging van loondoorbetaling naar twee jaar betekent dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter stelt, ook voor het tweede ziektejaar gelden. Er is een generieke

aanvulling op het ziekgeld afgesproken op voorwaarde dat werknemers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

2. Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt de loonbetaling als volgt plaats:

- eerste zes maanden ziekte 100% loondoorbetaling
- tweede zes maanden ziekte 90% loondoorbetaling
- tweede ziektejaar: 85% loondoorbetaling

Tijdens scholing (voor zover noodzakelijk) en arbeidstherapie wordt het loon (inclusief toeslagen) aangevuld tot 100%.

Verder is afgesproken dat de pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

3. Bij minder dan 35% AO ontvangt de medewerker de volgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:

- derde ziektejaar 90% x AO%
- vierde ziektejaar: 80% x AO%
- vijfde ziektejaar 70% x AO%
- zesde ziektejaar 60% x AO%
- zevende ziektejaar 50% x AO%

4. Bij 35-80% AO ontvangt de medewerker de volgende aanvulling op de AO uitkering:

- derde t/m zevende jaar: 5% van het salaris

Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen –zonodig met terugwerkende kracht– de eerste twee jaren 100% doorbetaald krijgen.

Indien er geschillen zijn over bv de mate van inzetbaarheid en loonwaarde zullen de reguliere procedures worden toegepast dan wel wettelijke procedures;

Avantor Performance Materials zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers intern passend werk te vinden.

Indien voor medewerkers die minder dan 80% AO zijn geen passend werk beschikbaar is, zal door Avantor Performance Materials outplacement worden aangeboden

In die gevallen waarin toepassing van het artikel UITKERING IN GEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID tot individueel onbillijke situaties zou leiden kan de werkgever van voormeld artikel afwijken.

Indien er minder dan 50% van de verdien capaciteit wordt gebruikt, zal de medewerker nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.

5. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat dewerknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

6. De in lid 2, 3 en 4 bedoelde loondoorbetaling, resp. aanvulling zal niet worden toegekend in degevallen genoemd in art. 629 lid 3 BW onder a (opzettelijk onjuiste informatie omtrent lichaamsgebrek bij aanstelling) onder b, (opzettelijke belemmering van de genezing) en onder c (zonder reden weigeren passende arbeid bij een derde te verrichten).

Daarenboven geldt met betrekking tot de aanvullingen genoemd in lid 2, dat deze evenmin zullen worden verstrekt in geval van niet-opvolging van de door de werkgever gegeven controlevoorschriften en aanwijzingen.

7. De in lid 2, 3 en 4 bedoelde aanvulling wordt niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder tenzij hun dienstverband wordt voortgezet in verband met de datum van pensionering en wordt in alle gevallen beëindigd aan het einde van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
8. De werkgever verhaalt per 1 april 2009 de helft van de dan geldende (gedifferentieerde) WGA-premie (WGA-Premie (= oude WAO-premie) op de werknemer.
9. Medewerkers (zowel full- als parttimers) die deelnemen aan een ziektekostenverzekering (incl. het aanvullende pakket) ontvangen per 1 juli 2013 een bijdrage van €15,00 bruto per maand.

ARTIKEL 14

Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. Over de vaststelling van dit reglement zal overleg worden gepleegd tussen de werkgever en de vakverenigingen.

ARTIKEL 15

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling waaraan deelneming verplicht is voor de werknemers die voor onbepaalde tijd zijn aangesteld, op grondslag van het gestelde in statuten en reglement. Indien het pensioenreglement wordt gewijzigd, worden de vakorganisaties geraadpleegd over het vaststellen van deze wijzigingen.

Opbouwpercentages pensioen

De opbouwpercentages vanaf 1 januari 2015 zijn 1,875% voor ouderdomspensioen, 1,3125% voor partnerpensioen en 0,2625% voor wezenpensioen.

De opbouwpercentages vanaf 1 januari 2017 zijn 1,330% voor ouderdomspensioen, 0,931% voor partnerpensioen en 0,186% voor wezenpensioen. Per 1 januari 2017 is het partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis verzekerd.

Franchise

Met ingang van 1 januari 2015 is de franchise gelijk aan de AOW voor een gehuwde (of samenwonende) per 1 januari van een kalenderjaar vermenigvuldigd met een factor 100/75.

Werknemersbijdrage

Gedurende de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 is de werknemersbijdrage aan de pensioenregeling 3% van de pensioengrondslag.

De werknemersbijdrage vanaf 1 januari 2017 bedraagt 3,5% van de pensioengrondslag. .
Uitvoeringsovereenkomst

Ter uitvoering van de pensioenregeling verlengt de werkgever de uitvoeringsovereenkomst met de huidige verzekeraar.

ARTIKEL 16

Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

ARTIKEL 17

Contractduur en opzegging

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2018 derhalve zonder dat daartoe enige opzegging is vereist. Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Avantor Performance Materials B.V.
Deventer

FNV te
Amsterdam

Directie

De Unie
te Culemborg

Bijlage I

(als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Avantor Performance Materials B.V. te Deventer)

Groepsindeling en Functierangschikkinglijst

| | | |
|---------|---------|-------------------|
| Groep 0 | 0 t/m | 39,5 punten ORBA |
| Groep 1 | 40 t/m | 59,5 punten ORBA |
| Groep 2 | 60 t/m | 79,5 punten ORBA |
| Groep 3 | 80 t/m | 99,5 punten ORBA |
| Groep 4 | 100 t/m | 119,5 punten ORBA |
| Groep 5 | 120 t/m | 139,5 punten ORBA |
| Groep 6 | 140 t/m | 159,5 punten ORBA |
| Groep 7 | 160 t/m | 179,5 punten ORBA |
| Groep 8 | 180 t/m | 199,5 punten ORBA |

Bijlage II

(als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Avantor Performance Materials B.V. te Deventer)

Salarisschalen

1. Salarisaanpassingen

De salarissen en de schaalsalarissen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 juli 2015 met 2,5% *
- Per 1 juli 2016 met 2,2%
- Per 1 juli 2017 met 1,3%

De vloer van de vakantietoeslag wordt gelijktijdig verhoogd met genoemd percentage.

* In 2015 geldt een vloer van € 750 op jaarbasis in de salarisverhoging (parttimers naar rato). Rekening houdend met vakantiegeld en dertiende maand betekent dit een salarisverhoging per maand van ten minste € 54,-.

2. Gratificatie

Aan de werknemer die op 31 december een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt een gratificatie uitgekeerd ten bedrage van 8,33% van 12 x zijn maandinkomen per 1 juli voorafgaande aan de uitkeringsmaand.

De werknemer die ten tijde van de uitbetaling van de gratificatie langer dan 1 maand in dienst is, ontvangt voor iedere maand dienstverband een evenredig deel van deze gratificatie.

Indien voor de werkgever gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur zal bij de vaststelling van de gratificatie hiermede rekening worden gehouden.

3. Jaarlijkse bruto uitkering

Jaarlijks wordt in de maand juli een bruto uitkering verstrekt van 175 Euro.

4. Werkgeversbijdrage

De bestuurder verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties

Salarisschalen

Juli 2015 2,5% verhoging met een vloer van €750,-

A aanloopschaal (met percentages van het minimum in de uitloopschaal)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | | | | |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|
| % min. | | % min. | % min. | % min. | % min. | % min. | % min. | % min. | | | | | | | |
| 95,4 | 1831 | 95,4 | 1901 | 93,1 | 1912 | 93,1 | 1999 | 90,8 | 2035 | 90,8 | 2153 | 88,5 | 2267 | 88,5 | 2457 |
| 97,7 | 1873 | 97,7 | 1943 | 95,4 | 1961 | 95,4 | 2044 | 93,1 | 2086 | 93,1 | 2210 | 90,8 | 2331 | 90,8 | 2518 |
| | | | | 97,7 | 2005 | 97,7 | 2095 | 95,4 | 2136 | 95,4 | 2261 | 93,1 | 2388 | 93,1 | 2583 |
| | | | | | | | | 97,7 | 2186 | 97,7 | 2320 | 95,4 | 2449 | 95,4 | 2649 |
| | | | | | | | | | | | | 97,7 | 2505 | 97,7 | 2710 |

B uitloopschaal

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | | | | |
|-------------|------|------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| min. | 1918 | min. | 1989 | min. | 2048 | min. | 2142 | min. | 2237 | min. | 2371 | min. | 2567 | min. | 2790 |
| max. | 2190 | max. | 2285 | max. | 2399 | max. | 2545 | max. | 2696 | max. | 2891 | max. | 3147 | max. | 3482 |
| Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | |
| periodieken | 7 | periodieke | 7 | periodieken | 7 | periodieken | 8 | periodieken | 8 | periodieken | 9 | periodieken | 9 | periodieken | 9 |
| Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | |
| periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | |
| verhoging | 39 | verhoging | 43 | verhoging | 51 | verhoging | 51 | verhoging | 58 | verhoging | 58 | verhoging | 65 | verhoging | 77 |

Juli 2016 2,2% verhoging

A aanloopschaal (met percentages van het minimum in de uitloopschaal)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | | | | |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|
| % min. | | % min. | % min. | % min. | % min. | % min. | % min. | % min. | | | | | | | |
| 95,4 | 1871 | 95,4 | 1943 | 93,1 | 1954 | 93,1 | 2043 | 90,8 | 2080 | 90,8 | 2200 | 88,5 | 2317 | 88,5 | 2511 |
| 97,7 | 1914 | 97,7 | 1986 | 95,4 | 2004 | 95,4 | 2089 | 93,1 | 2132 | 93,1 | 2259 | 90,8 | 2382 | 90,8 | 2573 |
| | | | | 97,7 | 2049 | 97,7 | 2141 | 95,4 | 2183 | 95,4 | 2311 | 93,1 | 2441 | 93,1 | 2640 |
| | | | | | | | | 97,7 | 2234 | 97,7 | 2371 | 95,4 | 2503 | 95,4 | 2707 |
| | | | | | | | | | | | | 97,7 | 2560 | 97,7 | 2770 |

B uitloopschaal

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | | | | |
|-------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| min. | 1960 | min. | 2033 | min. | 2093 | min. | 2189 | min. | 2286 | min. | 2423 | min. | 2623 | min. | 2851 |
| max. | 2238 | max. | 2335 | max. | 2452 | max. | 2601 | max. | 2755 | max. | 2955 | max. | 3216 | max. | 3559 |
| Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | |
| periodieken | 7 | periodieke | 7 | periodieke | 7 | periodieke | 8 | periodieke | 8 | periodieke | 9 | periodieke | 9 | periodieke | 9 |
| Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | | Standaard | |
| periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | | periodieke | |
| verhoging | 40 | verhoging | 44 | verhoging | 52 | verhoging | 52 | verhoging | 59 | verhoging | 60 | verhoging | 66 | verhoging | 79 |

| Juli 2017 1,3% verhoging | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| A aanloopschaal (met percentages van het minimum in de uitloopschaal) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 |
| % min. | | % min. | | % min. | | % min. | | % min. | | % min. | | % min. | | % min. | |
| 95,4 | 1895 | 95,4 | 1968 | 93,1 | 1979 | 93,1 | 2070 | 90,8 | 2107 | 90,8 | 2229 | 88,5 | 2347 | 88,5 | 2544 |
| 97,7 | 1939 | 97,7 | 2012 | 95,4 | 2030 | 95,4 | 2116 | 93,1 | 2160 | 93,1 | 2288 | 90,8 | 2413 | 90,8 | 2606 |
| | | | | 97,7 | 2076 | 97,7 | 2169 | 95,4 | 2211 | 95,4 | 2341 | 93,1 | 2473 | 93,1 | 2674 |
| | | | | | | | | 97,7 | 2263 | 97,7 | 2402 | 95,4 | 2536 | 95,4 | 2742 |
| | | | | | | | | | | | | 97,7 | 2593 | 97,7 | 2806 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| B uitloopschaal | | | | | | | | | | | | | | | |
| min. | 1985 | min. | 2059 | min. | 2120 | min. | 2217 | min. | 2316 | min. | 2454 | min. | 2657 | min. | 2888 |
| max. | 2267 | max. | 2365 | max. | 2484 | max. | 2635 | max. | 2791 | max. | 2993 | max. | 3258 | max. | 3605 |
| Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | | Aantal | |
| periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken |
| Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard | Standaard |
| periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken | periodieken |
| verhoging | 41 | verhoging | 44 | verhoging | 52 | verhoging | 53 | verhoging | 60 | verhoging | 60 | verhoging | 67 | verhoging | 80 |

Bijlage III

(behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Avantor Performance Materials B.V. te Deventer)

Regeling partieel leerplichtigen

- Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas

als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

Bijlage IV

(behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Avantor Performance Materials B.V. te Deventer)

Ongewenste omgangsvormen

1. De werkgever is door het aangaan van deze overeenkomst verplicht tot het voeren van een beleid dat ongewenste omgangsvormen in de werk-organisatie bestrijdt.
2. Aan alle werknemers zal door de werkgever te kennen worden gegeven dat ongewenste omgangsvormen niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon, die zich schuldig maakt aan ongewenste omgangsvormen.
- 3.1. Een persoon binnen de organisatie zal worden belast met de eerste opvang van werknemers die ongewenst intiem gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten.
Gelet op de aard van de problematiek zal deze functionaris bij voorkeur een vrouw moeten zijn, maar in ieder geval het vertrouwen moeten genieten van het vrouwelijk personeel binnen de arbeidsorganisatie.
- 3.2. Voor de aanwijzing van de desbetreffende functionaris is de instemming van de ondernemingsraad vereist.

Bijlage V

(behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Avantor Performance Materials B.V. te Deventer)

Scholing

Partijen stellen vast dat scholing en/of opleiding een gedeelde verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers.

Het scholings- en opleidingsbeleid is daardoor een integraal onderdeel van de CAO.

Het opleidingsbeleid is een afgeleide van het beoordelingsbeleid. In de beoordelingsgesprekken komt de opleidingsbehoefte tot uiting. Op basis hiervan wordt de totale opleidingsbehoefte geïnventariseerd en wordt daarvoor een budget opgesteld. Van de realisatie wordt jaarlijks verslag gedaan in het Sociaal jaarverslag.

Bijlage VI

Wet Verbetering Poortwachter

Indien na 2 jaar arbeidsongeschiktheid de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot resp.100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de weknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bijlage VII

Protocolafspraken CAO 2015~2018

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 3 jaar en wel van 1 juli 2015 tot 1 juli 2018.

Initiële loonsverhoging

De salarissen en de schaalsalarissen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 juli 2015 met 2,5% *
- Per 1 juli 2016 met 2,2%
- Per 1 juli 2017 met 1,3%

De vloer van de vakantietoeslag wordt gelijktijdig verhoogd met genoemd percentage.

* In 2015 geldt een vloer van € 750 op jaarbasis in de salarisverhoging (parttimers naar rato). Rekening houdend met vakantiegeld en dertiende maand betekent dit een salarisverhoging per maand van ten minste € 54,-.

Verlengde WW

In de CAO 2014-2015 hebben partijen reeds een macro-economische afspraak gemaakt over de reparatie van de WW. Deze blijft gehandhaafd, tenzij partijen in het sociaal plan nadere afspraken zullen maken over de verdiscontering van het 3e WW-jaar in de beëindigingsvergoeding.

Vakbondscontributie

De vergoeding van de vakbondscontributie valt in de werkkostenregeling. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrage

Avantor zal de jaarlijkse bijdrage aan de vakbonden continueren

Verlengde WW (afpraak uit CAO 2014-2015)

“Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opgebroken.”

Werkgever heeft zich, onder de uitdrukkelijke voorwaarde zich niet op voorhand te willen verbinden aan een resultaat, bereid verklaard met vakbonden te overleggen over het advies van de STAR inzake (eventuele) reparatie van WW. Aanvullend heeft Avantor gesteld dat bovenstaande tekst geen nadelige (fiscale) consequenties voor de eigen organisatie mag hebben. De vakorganisaties hebben zich bereid verklaard om in overleg te treden met Avantor als bovenstaande tekst nadelige (fiscale) consequenties voor Avantor heeft.

AWVN

Bezuidenhoutseweg 12

2594 AV Den Haag

070 – 850 86 00

FNV

Postbus 313

7400 AH Deventer

tel. 0570-512000

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening

Postbus 400

4100 AK Culemborg

tel. 045-851851

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