

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

SOLVAY CHEMIE B.V. - ROERMOND

1 april 2025 tot en met 30 juni 2026



Inhoud

Artikel 1	Definities	2
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de partijen	3
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemers	5
Artikel 5	Werkgelegenheid	6
Artikel 6	Bondswerk in het bedrijf	8
Artikel 7	Ondernemingsraad	9
Artikel 8	Algemene procedures en voorschriften	9
Artikel 9	Dienstverband	10
Artikel 10	Dienstrooster en arbeidsduur	12
Artikel 11	Salarissen	17
Artikel 12	Bijzondere beloningen	18
Artikel 13	Uitkering bij overlijden	23
Artikel 14	Vakantie en vakantietoeslag	23
Artikel 15	Arbeidsduurverkorting	26
Artikel 16	Zon- en feestdagen	26
Artikel 17	Buitengewoon verlof	27
Artikel 18	Arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 19	Partieel leerplichtigen	32
Artikel 20	Ziektekostenregeling	32
Artikel 21	Pensioenregeling	33
Artikel 22	Bijdrage aan vakbonden	38
Artikel 23	Tussentijdse wijziging	39
Artikel 24	Duur	39
Bijlage 1	Extra uitkeringen	40
Bijlage 2	loonschalen	41
Bijlage 3	Functieraster (ORBA)	42
Bijlage 4	Polis WIA Verzekering Hiaat Uitgebreid	43
Bijlage 5	Pensioenstartbrief – en reglement	43
Bijlage 6	Deeltijdarbeid	44
Bijlage 7	Opleidingen	46
Bijlage 8	Woon – werkverkeer/ thuiswerken	47
Bijlage 9	Protocolafspraken	48



© 2025 Cao-partijen en AWWN

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 toestemming van partijen bij deze cao alsmede de Algemene Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Solvay Chemie B.V. te Roermond

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde



zijn overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van Solvay Chemie B.V. te Roermond te verlengen voor de periode van 1 april 2025 tot en met 30 juni 2026.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Bedrijf:	het te Roermond gelegen bedrijf van de werkgever.
Werkgever:	partij ter ene zijde.
Vakverenigingen:	elk der partijen ter andere zijde.
Werknemer:	de mannelijke of vrouwelijke werknemer, uiterlijk tot de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, in volledige dan wel in gedeeltelijke dienst werkzaam in het bedrijf van Solvay Chemie te Roermond, voor zover werkzaam in functies, ingedeeld in de groepen welke als bijlage 2 aan deze overeenkomst zijn toegevoegd.
Echtgenoot:	onder echtgenoot wordt mede verstaan de geregistreerde partner en de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont als bedoeld in 1:3 van de Wet arbeid en zorg.



Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad van het bedrijf.
Dienstrooster:	een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en deze eventueel onderbreken.
Normale arbeidsduur:	het gemiddelde aantal uren per week, dat de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Maandsalaris:	het maandsalaris als bedoeld in artikel 11 .
Maandinkomen:	maandsalaris eventueel vermeerderd met de toeslagen als bedoeld in artikel 12 onder A en in artikel 12 onder B.



Artikel 2 Algemene verplichtingen van de partijen

1. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen mede te werken aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf en zich te keren tegen werkstakingen en eventuele andere arbeidsonrust onverschillig of deze door toedoen van anderen dan wel van hun leden zou zijn ontstaan.
De vakverenigingen passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking toe zolang de werkgever geen uitsluiting toepast.



2. Het in lid 1 genoemde stakingsverbod geldt niet indien de werkgever heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren wanneer de gezamenlijke vakverenigingen daartegen zeer ernstige bezwaren hebben.

In dat geval zullen de vakverenigingen staking evenwel niet toepassen dan na overleg met de werkgever en nadat alle beschikbare middelen om tot overeenstemming te geraken zijn uitgeput.
3. Ingeval van werkstaking en eventuele andere arbeidsonrust zullen de vakverenigingen voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden, die noodzakelijk zijn voor het behoud van veiligheid, hygiëne, producten, materieel, installaties enz., voortgang zullen vinden.
4. Arbeidsgehandicapten.

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever staat positief ten opzichte van re-integratie van arbeidsgehandicapten en zal daarmee in de vervulling van vacatures rekening houden. Over de effecten van dit beleid zal periodiek aan de vakorganisaties worden gerapporteerd.

De werkgever zal de dienstbetrekking met een gehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.



3. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden en zal aan de werknemer de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen ten gebruik geven.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De werknemers zijn verplicht alle voor hen uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en zich te gedragen naar de bepalingen van de algemene procedures en voorschriften die gelden in het bedrijf van de werkgever te Roermond ([zie artikel 8](#)).
2. De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en daarbij de aanwijzingen die hen door of namens de werkgever worden verstrekt, in acht te nemen.
3. De werknemers zijn verplicht de belangen van het bedrijf van werkgever als goed werknemer te behartigen ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
4. De werknemers, die voornemens zijn een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, zullen daartoe niet overgaan dan na vooraf verkregen toestemming van de werkgever.
5. De werknemers zijn gehouden tot geheimhouding van alle op welke wijze ook te hunner kennis gekomen bijzonderheden omtrent de inrichting, de fabricage, de in- en verkoop betreffende de onderneming van de werkgever of van de met haar in relatie staande ondernemingen, welke een of meer soortgelijke of aanverwante artikelen fabriceren of verhandelen. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
6. De werknemers zijn medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijke normen in het bedrijf van de werkgever en gehouden de naleving van desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, te bevorderen.



7. De werknemers kunnen, bij in dienst treden en gedurende de dienstbetrekking, zijn gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin specifieke regelingen ten aanzien van geheimhouding, uitvindingen en concurrentiebeding kunnen worden opgenomen.
8. De werknemers van 55 jaar of ouder zullen als regel niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
9. De werknemers van 55 jaar of ouder, die na hun indiensttreding of na hun 45e jaar in dienst van de werkgever steeds in dagdienst gewerkt hebben, zullen niet verplicht worden om in volcontinuidienst te gaan werken.
10. De werknemer is verplicht de veiligheidsvoorschriften op te volgen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Voorts is de werknemer verplicht iedere onveilige situatie te melden.
11. De werknemer heeft het recht om bij acuut gevaar zijn werkzaamheden op te schorten, tenzij het tot zijn taak behoort om maatregelen te treffen om dit gevaar te keren respectievelijk de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.
De werknemer heeft de plicht dergelijk acuut gevaar onverwijld aan zijn chef of aan een veiligheidsfunctionaris te melden.

Artikel 5 Werkgelegenheid

1. Indien de werknemersorganisaties hiertoe de wens te kennen geven, zal de werkgever hen 2x per jaar informeren over de algemene gang van zaken alsmede over de investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding kunnen geven, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn. Hierbij zal door de werkgever en de werknemersorganisaties rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.



3. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
4. Ingeval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht, onverminderd het bepaalde in [artikel 2 lid 2](#).
5. De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren.
Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het UWV. Hierbij zal tevens worden aangegeven of en in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of mindervalide werknemers.
Na vervulling van een dergelijke vacature zal deze bij het UWV worden afgemeld.
6. Indien van arbeidskrachten van uitzendbureaus gebruik moet worden gemaakt en voor zover het UWV hierin niet kan voorzien, zullen deze alleen betrokken worden van bonafide uitzendbureaus.
De werkgever zal minstens 1x per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft, de ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten.
7. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten - alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties kunnen zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten.
De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.
8. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten
 en/of



de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.

In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de te overwegen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.

De werkgever zal in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

9. Ter bevordering van het overleg over het sociaal beleid zal de werkgever tenminste éénmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken, waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, werkoverleg en ontslag. Deze feitelijke gegevens zullen betrekking kunnen hebben op:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelingssystemen en overwerk;
 - ouderenbeleid;
 - milieuzaken.

De werkgever zal tenminste 14 dagen vóór de bespreking in de ondernemingsraad deze feitelijke gegevens aan de vakverenigingen en op aanvraag van ieder personeelslid ter beschikking stellen.

Artikel 6 Bondswerk in het bedrijf

Indien de vakverenigingen de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de vakverenigingen met hun leden in de onderneming daartoe de volgende mogelijkheden verlenen.

- a. Het toestaan van aankondigingen op communicatieschermen van bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep in de onderneming.
- b. Het op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen vrijaf geven aan kaderleden der vakverenigingen, werkzaam in ploegendienst, voor het



bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der vakverenigingen over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffend, voor zover de voortgang van de bedrijfswerkzaamheden hierdoor in geen dele wordt verstoord.

- c. Ten behoeve van het eigen personeel het op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen beschikbaar stellen - als regel buiten werktijd van de dagdienst - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffend.
- d. Het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten door bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen met leden van de vakverenigingen.
- e. In het kader van het onder a. tot en met d. bedoeld bedrijvenwerk stelt de werkgever een redelijk en noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met het aantal georganiseerden.
Over het aantal uren en de besteding daarvan zal overleg gepleegd worden tussen vakvereniging en werkgever.
- f. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die bestuurslid is van de bedrijfsledengroep - en als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt - niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 7 Ondernemingsraad

Teneinde een geregeld overleg te bevorderen, bestaat binnen de onderneming een ondernemingsraad.

De wijze van samenstelling, taak en bevoegdheden van de ondernemingsraad worden bij afzonderlijk reglement geregeld.

Artikel 8 Algemene procedures en voorschriften

- 1. In het bedrijf van de werkgever gelden algemene procedures en voorschriften, houdende de nadere regelgeving ten aanzien van arbeid in het bedrijf.



2. Wijzigingen van de algemene procedures en voorschriften zullen, daar waar de Wet op de Ondernemingsraden dit verplicht stelt, niet dan in overleg met de Ondernemingsraad worden aangebracht, onverminderd het recht van de vakverenigingen ter zake overleg te plegen met de werkgever.

Artikel 9 Dienstverband

A. Aanneming en proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geldt wederzijds een schriftelijk vast te leggen proeftijd van 2 maanden, tenzij in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden

B. Soorten dienstverband

1. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - b. hetzij voor onbepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

2. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes 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;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;



- c. Lid 2, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen de werkgever en de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

C. Ontslag, opzegtermijn

1. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld onder A, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

door opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer tegen de laatste dag van een kalendermaand met inachtneming van de opzegtermijn, welke bedraagt:

 - voor de werkgever:

tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd doch ten hoogste 13 weken, met dien verstande dat voor werknemers van 45 jaar en ouder voor elk vol jaar dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd de opzeggingstermijn met 1 week wordt verlengd, terwijl voor deze verlenging eveneens een maximum van 13 weken geldt;
 - voor de werknemer:

tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd doch ten hoogste 6 weken, een en ander met dien verstande, dat de termijn van opzegging voor beide partijen tenminste één maand zal bedragen;
 - een en ander tenzij in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn is bepaald.
 - b. voor de werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiervoor enige opzegging vereist is, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7: 668 B.W. 1e lid, tenzij het bepaalde in B lid 2 van dit artikel van toepassing is.

Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is aangegaan met een duur van zes maanden of langer, zal de werkgever aan de werknemer.



uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, schriftelijk mededeling doen over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Bij voortzetting zal hij tevens mededelen onder welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

- c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:
bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in B lid 2 van dit artikel van toepassing is.

2. De arbeidsovereenkomst van werknemers eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende (pre)pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden.

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10 Dienstrooster en arbeidsduur

1.
 - a. De arbeidsduur voor de werknemers werkzaam in dagdienst en 2-ploegendienst bedraagt 40 uren per week, met dien verstande dat de arbeidsduur gemiddeld 38 uren per week zal zijn een en ander conform het gestelde in [artikel 15](#).
 - b. De arbeidsduur voor werknemers werkzaam in de VCD bedraagt gemiddeld 229,875 diensten, waarvan 5 diensten voor opleiding, training, vorming en informatie.

Wijziging van de bepalingen in deze cao inzake arbeidstijden en rusttijden zijn onderwerp van gesprek met de vakorganisaties. Afspraken op dit gebied met de ondernemingsraad worden niet gewijzigd zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad. Hierbij gelden de grenzen van de z.g. overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet.



2. Oudere werknemers verwerven met ingang van de maand volgend op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken het recht op afwezigheid gedurende onderstaand aantal dagen/diensten per kalenderjaar.

Voor werknemers geboren na 1-1-1960 geldt:

7 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 8 weken	afgerond 7 dg / diensten
6 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 7 weken	afgerond 8 dg / diensten
5 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 6 weken	afgerond 9 dg / diensten
4 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 5 weken	afgerond 10 dg / diensten
3 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 4 weken	afgerond 13 dg / diensten
2 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 3 weken	afgerond 17 dg / diensten
1 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 2 weken	afgerond 13 dg / diensten
0.5 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per week	afgerond 26 dg / diensten



Voor werknemers geboren tussen 1-1-1957 en 1-1-1960 geldt:

Medewerker kan bepalen wanneer hij/zij de buffer van ouderendagen (103) volgens onderstaande staffel laat ingaan binnen periode AOW gerechtigde leeftijd – 9 jaar en AOW gerechtigde leeftijd – 7 jaar. Kenbaar maken 1 maand voor AOW gerechtigde leeftijd – 9 jaar. Indien de buffer opgesoupeerd is vervalt deze regeling.

7 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 8 weken	afgerond 7 dg / diensten
6 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 7 weken	afgerond 8 dg / diensten
5 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 6 weken	afgerond 9 dg / diensten
4 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 5 weken	afgerond 10 dg / diensten
3 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 4 weken	afgerond 13 dg / diensten
2 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 3 weken	afgerond 17 dg / diensten
1 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 2 weken	afgerond 13 dg / diensten
0.5 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per week	afgerond 26 dg / diensten

Voor werknemers geboren voor 1-1-1957 geldt:

Standaard zullen de huidige rechten op 1-4-2014 die de betreffende werknemer heeft bevroren worden voor een periode AOW -gerechtigde leeftijd - 65 jaar. Na de bevroeringsperiode gaat de werknemer over naar de volgende staffel. Medewerker kan de periode van bevroeren van de rechten verkorten en daarmee de einddatum van de regeling aanpassen, maar dient dit aan te geven voor 1-10-2014. Het totaal aan ouderendagen is 103 dagen aangevuld met de bevroren rechten. Indien de opnieuw bepaalde rechten opgesoupeerd zijn vervalt de regeling.



Overgangssituatie

Medewerkers met geboortjaar 1957 ontvangen bij keuze uitstel/ bevroren 2 jaar lang 4 dagen extra. Met geboortjaar 1958 2 jaar lang 3 dagen extra en met geboortjaar 1959 2 jaar lang 2 dagen extra.

Voorbeeld

Medewerker is 59 jaar en heeft 8 leeftijdsdagen. Hij/zij besluit om de regeling 1 jaar te bevroren in plaats van 2 jaar (AOW gerechtigde leeftijd – 65 jaar). Dit houdt in dat hij 1 jaar langer, 8 diensten/dagen (bestaande rechten) krijgt en daarna overgaat naar de volgende staffel (9 diensten/dagen per jaar). Indien de totale nieuwe buffer op is vervalt de regeling ($103 + 8 = 111$ diensten).

Dit dient aangegeven te worden voor 1 oktober 2014.

In de onderstaande tabel staan de rechten welke op 1-4-2014 bevroren worden: Oudere werknemers verwerven met ingang van de maand volgend op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken het recht op afwezigheid gedurende onderstaand aantal dagen/diensten per kalenderjaar.

bij 58 jaar	1 dag per 8 weken	afgerond 7 dg / diensten
bij 59 jaar	1 dag per 7 weken	afgerond 8 dg / diensten
bij 60 jaar	1 dag per 6 weken	afgerond 9 dg / diensten
bij 61 jaar	1 dag per 5 weken	afgerond 10 dg / diensten
bij 62 jaar	1 dag per 4 weken	afgerond 13 dg / diensten
bij 63 jaar	1 dag per 3 weken	afgerond 17 dg / diensten
bij 64 jaar	1 dag per 2 weken	afgerond 13 dg / diensten
bij 64½ jaar	1 dag per week	afgerond 26 dg / diensten



Regeling voor nieuwe rechten:

7 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 8 weken	afgerond 7 dg / diensten
6 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 7 weken	afgerond 8 dg / diensten
5 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 6 weken	afgerond 9 dg / diensten
4 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 5 weken	afgerond 10 dg / diensten
3 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 4 weken	afgerond 13 dg / diensten
2 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 3 weken	afgerond 17 dg / diensten
1 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 2 weken	afgerond 13 dg / diensten
0.5 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per week	afgerond 26 dg / diensten

De betaling over deze dagen/diensten zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale inkomen over die dagen/diensten.

Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte, werktijdverkorting (short-time) en werkloosheid.

De wijze waarop de dagen in de respectievelijke periodes in de vorm van hele dagen of diensten worden genoten, zal na onderling overleg met betrokkenen worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang. De dagen dienen te worden opgenomen in de betreffende periode, waarin ze zijn opgebouwd. Indien een en ander niet kan geschieden in verband met arbeidsongeschiktheid, vervallen deze dagen.

Indien door bedrijfsomstandigheden de dagen/diensten in de respectievelijke periodes niet opgenomen kunnen worden, zullen deze in de eerstvolgende periode opgenomen worden.

3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 7 en 18 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld.



- c. In volcontinuïdient wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 11 Salarissen

De salarisschalen worden opgenomen in [bijlage 1](#), welke aan deze overeenkomst wordt toegevoegd en welke geacht wordt deel uit te maken van deze overeenkomst.

- Aan de werknemer die in dienst treedt, wordt tenminste het maandsalaris bij 0-functie jaren toegekend van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- De werknemer die een hogere functie gaat vervullen, welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld, wordt in de nieuwe salarisgroep ingeschaald op een salaris dat 1 functiejaar boven het dichtst bijliggende hogere salaris ligt.
- Bij indiensttreding op basis van de functiejaarschaal zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
 - a. De werkgever zal de geldelijke beloning van een gehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 - b. Indien op grond van medische redenen de werknemer in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in [artikel 12](#) onder B sub a na de eventuele aanvullingsperiode als genoemd in [artikel 18](#) op overeenkomstige wijze van toepassing.

De vakvereniging is bevoegd over de vaststelling van het salaris met de werkgever in overleg te treden, indien de desbetreffende werknemer daartoe aan de vakvereniging de wens te kennen geeft.



Artikel 12 Bijzondere beloningen

A. Toeslag voor werk in ploegen

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

Deze toeslag bedraagt per maand voor:

- 2-ploegendienst 12,0% van het maandsalaris
- 5-ploegendienst 30,5% van het maandsalaris

Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, ontvangt hij slechts een evenredig deel van vorengenoemde toeslag en wel voor de diensten waarin hij ploegenarbeid heeft verricht.

Werknemers in dagdienst, die in een maand gedurende 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand vorengenoemde ploegentoeslag; wordt in een maand slechts gedurende 10 of minder diensten in ploegendienst ingevallen, dan ontvangen de betreffende werknemers de beloning volgens lid D van dit artikel.

B. Overplaatsing op medisch advies of om bedrijfsredenen

- a. Voor werknemers, die op medisch advies van de bedrijfsarts, desgewenst na overleg met de behandelende arts, of om bedrijfsredenen functioneel worden teruggeplaatst, geldt de volgende regeling:

Voor zover het in de nieuwe salarisgroep te bereiken maximum niet voldoende is om het feitelijk salaris te dekken, wordt een persoonlijke toeslag gegeven, die op het moment van overplaatsing en verder jaarlijks wordt opgebouwd met 1/5 deel van het oorspronkelijk bedrag.

- b. Voor werknemers, die op medisch advies van de bedrijfsarts, desgewenst na overleg met de behandelende arts, of om bedrijfsredenen worden overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst (al of niet gelijktijdig met functionele terugplaatsing), geldt ten aanzien van het bedrag van de ploegentoeslag op het moment van overplaatsing, de volgende afbouwregeling:



Onafgebroken dienstjaren in ploegendienst	Tijdsduur en percentage doorbetaling van bedrag oorspronkelijke ploegentoeslag	
0 - 6 maanden	lopende maand	100%
6 maanden - 3 jaar	lopende + volgende maand	100%
3 - 5 jaar	lopende + volgende maand	100%
	daarna 2 maanden	80%
	--> 2 maanden	60%
	--> 1 maand	40%
5 jaar of meer	--> 1 maand	20%
	lopende + volgende maand	100%
	daarna 4 maanden	80%
	--> 4 maanden	60%
	--> 3 maanden	40%
	--> 3 maanden	20%

c.1. Na het bereiken van de 52½-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan, bedoeld onder a, en de toeslag of het restant daarvan bedoeld onder b mits minimaal 10 jaar aansluitend in ploegendienst gewerkt is, niet verder afgebouwd. Het op dat moment vastgestelde bedrag van de toeslag of van het eventuele restant daarvan wordt verhoogd op de data en met de percentages van de algemene verhogingen van deze cao.

c.2. De afbouw van de ploegentoeslag als bedoeld onder b. vindt niet verder plaats, wanneer de ploegentoeslaggarantie volgens onderstaande staffel is bereikt:

- voor het 1ste t/m het 10de jaar ploegendienst: 1% toeslag per ploegendienstjaar;
- voor het 11de t/m het 20ste jaar ploegendienst: 1,25% toeslag per ploegendienstjaar;
- voor de jaren boven het 20ste jaar ploegendienst: 1,5% toeslag per ploegendienstjaar;

Bij 30 ploegendienstjaren blijft derhalve een ploegentoeslaggarantie van 37,5% van het ploegentoeslagbedrag. Wanneer de ploegentoeslaggarantie is bereikt wordt zij verhoogd op de data en met de percentages van de algemene verhogingen van deze cao.



- d. De in de leden a en b genoemde uitkeringen worden slechts gedaan, indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en indien en voor zover het dienstverband blijft bestaan.
- e. Indien de overplaatsing van ploegendienst naar dagdienst een tijdelijk karakter (t/m maximaal 3 maanden) heeft, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats.

C. Vergoeding voor consignatie en extra oproepen

Voor medewerkers die op verzoek en op afroep van de leidinggevende -zonder dat deze medewerkers daar enige verplichting toe hebben vanuit consignatie of bereikbaarheidsdienst- buiten de reguliere arbeidstijden naar een werklocatie komen en aldaar werkzaamheden verrichten geldt het volgende:

- a. een vergoeding van 3,6% van het maandsalaris,- bruto per oproep;
- b. een reiskostenvergoeding zoals geldig voor woon-werkverkeer;
- c. een vergoeding voor de gewerkte uren conform het gestelde in de van toepassing zijnde regeling in dit regelingenboek.
- d. een vergoeding afhankelijk van de afstand:
 - i) 0-30 km (heen-en terug): 30 minuten loon
 - ii) 31-60 km (heen-en terug): 60 minuten loon
 - iii) >60 km (heen-en terug): 90 minuten loon



D. Beloningen voor 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. Indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen overschrijdingen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.
- b. Het inkomen van de onder a. bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris: per uur overschrijding:

1. op maandag t/m vrijdag	0,92%
2. op zaterdag	1,06%
3. op zondag	1,22%
4. op feestdagen	1,83%

Het verrichten van arbeid op uren voorafgaande aan of volgende op de eigen dienst, waardoor het aantal uren van deze dienst wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de onder 1 t/m 4 genoemde percentages, eventueel onder vermindering van 0,61% voor elk uur opgenomen compenserende vrije tijd. Het verrichten van arbeid door werknemers van volcontinuïedienst op voor hen geldende roostervrije dagen wordt beloond als volgt:

uren op maandag t/m vrijdag	1,22%
uren op zaterdag	1,53%
uren op zondag	1,83%
uren op feestdagen	2,44%



Compenserende vrije tijd voor arbeid op deze roostervrije dagen wordt op de genoemde percentages als volgt in mindering gebracht:

per uur opgenomen:

1. op maandag t/m vrijdag	0,61%
2. op zaterdag	0,92%
3. op zondag	1,22%
4. op feestdagen	1,83%

- De beloning voor arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in [artikel 16](#) leden 4 en 5.
 - Voor de berekening van de beloningen genoemd in [artikel 12](#) en [artikel 16](#) worden de dagen gerekend vanaf 6 uur op een bepaalde dag tot 6 uur van de daaropvolgende dag. Nieuwjaarsdag wordt gerekend aan te vangen om 22.00 uur op 31 december en te eindigen op 22.00 uur op de volgende dag.
 - Wettelijk voorgeschreven rusttijd, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald
 - Overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder wordt geacht deel uit te maken van de in [artikel 10](#) genoemde dienstroosters.
- c. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in [artikel 10](#) lid 1, wordt over deze meeruren naast het uurloon, vakantietoeslag, 13e maand en Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU) betaald.

E. Vergoeding bij overplaatsing naar andere ploeg of dienst.

Werknemers, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, op verzoek van werkgever en voor minimaal 7 diensten,



ontvangen daarvoor per overplaatsing uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

- indien de rust tussen 2 diensten meer bedraagt dan 8 uur 1%
- indien de rust tussen 2 diensten 8 uur of minder bedraagt 1½%

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 13 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering doen overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 674 B.W.

Artikel 14 Vakantie en vakantietoeslag

A. Vakantie

1. Vakantiejaar.

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur en opname van de vakantie.

De werknemer in dagdienst en 2-ploegendienst verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 dagen of diensten, 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke.

De werknemer in volcontinudienst verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 23,5 diensten, 20 wettelijke en 3,5 bovenwettelijke.

- a. De werknemers hebben per vakantiejaar bovendien recht op de navolgende extra bovenwettelijke vakantiedagen:

Vanaf 35 - jarige leeftijd:	1 dag
-----------------------------	-------

Vanaf 40 - jarige leeftijd:	2 dagen
-----------------------------	---------

Vanaf 45 - jarige leeftijd:	3 dagen
-----------------------------	---------

Vanaf 50 - jarige leeftijd:	4 dagen
-----------------------------	---------



Vanaf 55 - jarige leeftijd:

5 dagen

Het recht op de extra bovenwettelijke vakantiedagen geldt vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer de genoemde leeftijd bereikt.

- b. De werknemer, die in de loop van een jaar in dienst van de werkgever treedt, heeft recht op een aantal vakantiedagen, dat evenredig is aan het nog komende aantal hele kalendermaanden van dat jaar. Voorts kan de werknemer, die in de loop van een jaar in dienst van de werkgever treedt, aanspraak maken op zoveel dagen onbetaald verlof als overeenkomt met het aantal vakantiedagen dat hem over dat jaar werd uitbetaald bij de beëindiging van de voorgaande dienstbetrekking.

De werknemer, die in de loop van een jaar de dienst van de werkgever verlaat, kan slechts aanspraak maken op een aantal vakantiedagen, dat evenredig is aan het aantal hele kalendermaanden dienstverband in dat jaar.

- c. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld per jaar 12 diensten aaneengesloten vakantie op te nemen.

Van de jaarlijkse vakantiedagen kunnen er maximaal 10 als snipperdagen worden opgenomen.

Werknemers werkzaam in dagdienstrooster, kunnen halve snipperdagen opnemen. De dagdienst krijgt de gelegenheid om een halve snipperdag vanaf 11:00 uur op te nemen, mits de dagdienst is begonnen om 07:00 uur.

De vakantiedagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.

Voor zover opname door onvoorziene omstandigheden niet mogelijk is geweest, zal opname van vakantiedagen kunnen worden toegestaan tot 1 maart volgende op het betreffende vakantiejaar.

Zijn op die datum de resterende vakantiedagen nog niet opgenomen, dan stelt de directie na overleg met de werknemers data in maart vast, waarop deze dagen opgenomen moeten worden.

Indien het niet opnemen van vakantiedagen vóór 1 maart volgende op het betreffende vakantiejaar een direct of onvermijdelijk gevolg is van ziekte of ongeval, dan zal de werkgever na overleg met de werknemer data vaststellen



waarop deze resterende vakantiedagen zoveel mogelijk direct na diens herstel alsnog zullen worden opgenomen.

- d. In overleg met de ondernemingsraad kunnen door de werkgever maximaal 2 dagen per jaar als collectieve snipperdagen worden aangewezen. Deze aanwijzing zal vóór 1 mei van het betreffende jaar plaatsvinden.
 - e. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen vervallen na afloop van de wettelijke verjaringstermijn.
 - f. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door opzet van de werknemer.
- Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats

B. Vakantietoeslag

Jaarlijks ontvangt de werknemer tegelijk met het salaris over de maand mei een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 13x het maandinkomen, met dien verstande, dat de werknemer die na 1 januari van een jaar bij werkgever in dienst treedt, een vakantietoeslag ontvangt die evenredig is aan het aantal nog komende kalendermaanden van dat jaar.

Voor werknemers van 23 jaar of ouder zal de vakantietoeslag per 12 maanden dienstverband per 1 mei 2018 minimaal bedragen het bedrag uit de salaristabel functiegroep 2 met 1 functiejaar.

Bij beëindigen van het dienstverband in de loop van een jaar zal de nog niet/respectievelijk te veel betaalde vakantietoeslag naar evenredigheid van het hele aantal dienstmaanden in dat jaar worden verrekend.

Gedurende de eerste 2 jaar 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 een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal de vakantietoeslag naar rato worden vastgesteld.



Artikel 15 Arbeidsduurverkorting

- Aan de werknemers in de dagdienst en aan werknemers in de 2-ploegendienst worden per vol kalenderjaar 12 individuele roostervrije dagen/diensten toegekend.
In overleg met de Ondernemingsraad kan de werkgever een tweetal collectieve roostervrije dagen vaststellen.
- Indien om bedrijfsredenen een vastgestelde collectieve roostervrije dag geheel óf gedeeltelijk ingetrokken wordt, of als men moet opkomen op deze dag vanwege wachtdienst, dan worden de gewerkte uren beschouwd als overwerk met recht op compensatieverlof.
Indien de betrokkene korter dan 3 weken van tevoren van het intrekken op de hoogte wordt gesteld, ontvangt hij bovendien oproepvergoeding conform [artikel 12.C.b.](#)

Artikel 16 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, kerstavond alsmede 1e en 2e Kerstdag en de door de overheid aangegeven dag ter viering van de verjaardag van Z.M. de Koning. Eenmaal in de 5 jaar - in het lustrumjaar - is 5 mei een feestdag ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, lopende van 6 - 6 uur.
Nieuwjaarsdag loopt van 22.00 uur op 31 december tot 22.00 uur op 1 januari. Kerstavond vanaf 24 december 22.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuidienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in volcontinuidienst, die volgens dienstrooster arbeid verrichten op een op zaterdag of zondag vallende feestdag, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt voor elk op een feestdag gewerkt uur 1,22% van het maandsalaris.



5. Werknemers, die volgens dienstrooster arbeid verrichten op een maandag t/m vrijdag vallende feestdag, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt voor elk op een feestdag gewerkt uur 0,61% van het maandsalaris.

Artikel 17 Buitengewoon verlof

1. De werknemer kan in de volgende gevallen doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en Zorg mits het verzuim noodzakelijk gedurende de werktijd plaatsvindt en mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

bij ondertrouw van de werknemer	½ dag
bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer	3 dagen *)
bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een zijner kinderen	1 dag *)
bij huwelijk van een der ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen	1 dag
bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders, grootouders en behuwd grootouders van de werknemer	1 dag

- a. kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
- b. geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.



- c. nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen. Werkgever vult 30% aan.

bij overlijden van de echtgenote (echtgenoot) en huisgenoot, van een eigen kind, van een der ouders of van een der bij de werknemer inwonende schoonouders

van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis met een max. van 4 dagen

bij overlijden van een der niet inwonende schoonouders, een aangehuwd kind van de werknemer, een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders of behuwd grootouders, een kleinkind van de werknemer

1 dag, plus 1 dag bij de begrafenis mits deze wordt bijgewoond

bij priesterwijding van een zoon of broer en bij professie van een zoon, dochter, broer, zuster, zwager, schoonzus van werknemer

1 dag

bij verhuizing van de werknemer die een zelfstandige huishouding voert

max. één keer per jaar 1 dag

Bij uitoefening van het actief kiesrecht en bij het nakomen van militaire of burgerlijke verplichtingen, voor zover deze persoonlijk moeten worden vervuld en waarvoor door de overheid geen vergoeding wordt gegeven, en bij zeer bijzondere gezins- en familieomstandigheden

de voor ieder geval afzonderlijk daarvoor door de werkgever toegestane tijd



Bij deelneming door georganiseerde werknemers aan statutaire vergaderingen (1x per 3 jaar),
bedrijfsgroepvergaderingen (1x per 3 jaar),
vormingscursussen van hun organisatie (1x per 3 jaar)

de daarvoor
benodigde tijd

voor jeugdige werknemers t/m 18 jaar, indien en voor zover zulks noodzakelijk is om daadwerkelijk vak-, beroeps- of algemeen vormend onderwijs te volgen

1 dag per week

*) tenzij voor betrokkene op 31.3.1975 een gunstiger regeling gold.

2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende drie dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent.
3. Bij het noodzakelijke bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, gedurende de daarvoor benodigde tijd.
Het bepaalde in artikel 7: 628 B.W. met betrekking tot doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - schorsing in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het arbeidsreglement;
 - vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek.

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte:

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. 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 Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. 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.
 3. 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 Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen mits ook door de medewerker voldaan wordt aan alle eisen van de Wet Verbetering Poortwachter en het beleid van Solvay Chemie B.V., gericht op een actieve en volwaardige re-integratie. In de praktijk betekent dit o.a. dat door Solvay Chemie B.V. aangeboden passende arbeid door de medewerker moet worden geaccepteerd. Ook wanneer er sprake is van noodzakelijke om- en bijscholing om deze passende arbeid op te kunnen starten, geldt hiervoor voor de medewerker een inspanningsverplichting.
Voor IVA gevallen geldt 2 maal 100% loondoorbetaling als vaststaat dat medewerker absoluut niet kan re-integreren.
 5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid.
Per 2012 is er een aanvullende verzekering gesloten voor langdurige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA. Dit is de polis 'WIA Verzekeringen Hiaat Uitgebreid' bij Drechtsteden Zekerheid. Deze polis is als bijlage 3 bij deze cao gevoegd. Deze verzekering vult een WGA-uitkering aan tot 70 % of 75 % van het verschil tussen het jaarloon en het nieuwe jaarloon bij respectievelijk minder of meer dan



50% benutten van de restverdiencapaciteit. Alleen aan de bijgevoegde polis in bijlage 3 kunnen rechten worden ontleend.

De premie bedraagt een percentage van het bruto jaarloon tot maximaal de WIA-loongrens. De werknemer betaalt een bijdrage van 50 % in de premie. Deelname is niet verplicht. Met een afstandsverklaring kan een werknemer afzien van deelname. In artikel 22 van de cao zijn nog twee andere voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid opgenomen (WIA-excedentregeling en premievrijstelling).

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. De werkgever heeft het recht:
 - om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet, roekeloosheid, nalatigheid of grove onachtzaamheid arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid;
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot



veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Artikel 19 Partieel leerplichtigen

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Ingeval een werknemer toch op een van de in c. genoemde 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.

Artikel 20 Ziektekostenregeling

Solvay Chemie B.V. heeft voor haar werknemers een collectief ziektekostenverzekeringscontract afgesloten. Werknemers die hieraan deelnemen ontvangen, een bijdrage in de kosten van deze verzekering ter grootte van € 60,- bruto per maand ongeacht de samenstelling van het gezin



en ongeacht of medewerker deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling. Voornoemde bijdrage geldt alleen voor de werknemer in dienst van Solvay Chemie B.V.

Artikel 21 Pensioenregeling

1.

- 1.1 Werknemers nemen deel aan de pensioenregeling met de hiernavolgende uitgangspunten en hoofdkenmerken.
- 1.2 Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.
- 1.3 Ter uitvoering van de pensioenregeling heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds. De overeenkomst met Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds is aangegaan voor de duur van 1 jaar (tot 1 januari 2021) en wordt jaarlijks stilzwijgend verlengd mits de voorwaarden niet wijzigen.
- 1.4 Onder pensioenregeling wordt verstaan de pensioenregeling zoals vastgelegd in dit artikel.
- 1.5 De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement voor Solvay Chemie B.V. bij Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- 1.6 Indien en voor zover Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds het pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenregeling automatisch hieraan aangepast mits de pensioenovereenkomst niet wijzigt.
- 1.7 De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.



2. **Uitgangspunten voor de pensioenregeling**

2.1 De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling. De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet.

2.2 De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een staffel II op basis van een rekenrente van 3%. Wanneer de wetgever de staffelpercentages aanpast, zal de staffel van Solvay Chemie op dezelfde wijze worden aangepast onder de voorwaarde dat de pensioenuitvoerder deze staffel uitvoert.

Tabel: 3% staffel

Leeftijd	Totale inleg (als % van PG)
20 – 24	7,7%
25 – 29	8,9%
30 – 34	10,4%
35 – 39	12,0%
40 – 44	14,0%
45 – 49	16,3%
50 – 54	19,0%
55 – 59	22,3%
60 – 64	26,5%
65 – 67	30,6%

2.3 De werknemersbijdrage is 2,5% van de pensioengrondslag..

2.4 Partijen zullen in 2026 een pensioenstudie doen naar de consequenties van de Wet toekomst pensioenen op de pensioenregeling van Solvay Chemie. Een van de mogelijkheden die onderzocht zal worden, is gebruik te maken van de zogenaamde eerbiedigende werking voor bestaande medewerkers. Voor nieuwe medewerkers wordt onderzoek gedaan naar een leeftijd onafhankelijke premie.

Daarnaast zal gekeken worden of APF Centraal Beheer nog steeds de uitvoerder is waarnaar de voorkeur van partijen uitgaat.



3. Hoofdkenmerken beschikbare premieregeling

Solvay hoofdkenmerken pensioenregeling

Kenmerken	Pensioenregeling	
Soort regeling	De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.	
Deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die de 21-jarige leeftijd heeft bereikt en voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar; als 68 wordt aangepast dan wijzigt de pensioenovereenkomst.	
Pensioengevend salaris	12 x het vaste maandsalaris, de ploegentoeslag, de vaste 13 maanduikering en vakantietoeslag over voornoemde elementen, plus een eventuele toeslag die door de werkgever als pensioengevend is aangemerkt. Dit komt in de praktijk neer op 14,04 x het vaste maandsalaris (exclusief genoemde toeslagen). Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 137.800 (grens Witteveen kader 2024, wordt jaarlijks aangepast).	
Franchise	Ouderdomspensioen en partnerpensioen: € 17.545 (cijfer 2024).	
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus Franchise.	
Premiepercentages/ staffel: Betreft staffel waarin wordt gespaard voor een ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioenrichtleeftijd	Leeftijd	% pensioengrondslag
	21 t/m 24 jaar	7,7%
	25 t/m 29 jaar	8,9%
	30 t/m 34 jaar	10,4%
	35 t/m 39 jaar	12,0%
	40 t/m 44 jaar	14,00%
	45 t/m 49 jaar	16,3%
	50 t/m 54 jaar	19,0%
	55 t/m 59 jaar	22,3%
	60 t/m 64 jaar	26,5%
	65 tot 68 jaar	30,6%



	De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een staffel II op basis van een rekenrente van 3%. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een partnerpensioen verzekerd op risicobasis: 1,313% per dienstjaar berekend over het gemiddelde pensioengevende salaris minus de Franchise. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2020 wordt niet in aanmerking genomen. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2020 is meegenomen in de hoogte van het partnerpensioen in de premievrije excedent pensioenregeling bij Aegon. Voor medewerkers van Solvay Chemie en SCPH die tot 2020 hebben deelgenomen aan de excedent DC-regeling is bij Centraal Beheer APF een extra partner- en wezenpensioen verzekerd.
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd op risicobasis: 20% van het Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband, tot 27 jaar.
WIA-excedentverzekering	Collectieve verplichte verzekering van 70% boven de SV-loongrens bij volledige arbeidsongeschiktheid. Deze verzekering is ondergebracht bij ElipsLife. De uitkering wordt na ingang geïndexeerd met 2% per jaar.
WGA-hiaatverzekering	Collectieve verplichte verzekering van 70% tot de SV-loongrens bij volledige arbeidsongeschiktheid. Deze verzekering is ondergebracht bij Centraal Beheer. De kosten van deze verzekering komen voor rekening van de werkgever.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	6 klassen, staffelvolgend.
Toeslagverlening (indexatie)	Niet van toepassing.
Werknemersbijdrage	2,5% van de pensioengrondslag.



4. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

- 4.1 De tot en met 31 december 2019 opgebouwde pensioenaanspraken bij Nationale Nederlanden zijn per 1 januari 2020 premievrij gemaakt.
- 4.2 De toeslagverlening (indexatie) voor actieven is voorwaardelijk en afhankelijk van eventueel toekomstig te genereren overrente. De werkgever stort eenmalig een bedrag van € 250.000 voor additionele toeslagverlening in het depot bij Nationale Nederlanden ten behoeve van toeslagverlening van opgebouwde aanspraken bij Nationale Nederlanden tot en met 31 december 2019 van actieven op de peildatum van toekenning van de toeslag. Dit is de laatste keer dat een toeslag wordt gegeven. Daarna is het depot leeg en zal geen toeslagverlening meer plaatsvinden.
- 4.3 Op de opgebouwde beschikbare premiekapitalen bij AEGON tot en met 31 december 2019 worden geen toeslagen verleend. Onderzocht zal worden of het wenselijk is de beschikbare premiekapitalen via een collectieve waardeoverdracht, na instemming van de individuele deelnemer, over te zetten naar Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds.

5. Openbreekclausule

- 5.1 Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.
- 5.2 Wanneer het Nationale Pensioenakkoord van kracht wordt en dit aanleiding geeft de pensioenregeling te herzien, treden cao partijen met elkaar in overleg. Een aanpassing van de pensioenregeling aan de nieuwe wettelijke kaders, zal aanleiding zijn voor het tussentijds wijzigen van deze cao.



6. **Premievoorbehoud**

De werkgever behoudt zich de bevoegdheid voor tot vermindering of beëindiging van de werkgeversbijdrage in de betaling van de premies van de pensioenregeling in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden conform artikel 12 Pensioenwet.

7. **Eenzijdig wijzigingsbeding**

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 22 Bijdrage aan vakbonden

De tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN, FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden wordt voortgezet.



Artikel 23 Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, is zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, welke met vorengenoemde veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn verplicht de ingevolge lid 1 aan de orde gestelde wijzigingsvoorstellen in behandeling te nemen. Wordt binnen 2 maanden hierover tussen partijen geen overeenstemming bereikt, dan is de partij die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een termijn van 2 maanden op te zeggen.

Artikel 24 Duur

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2025 en is van kracht tot en met 30 juni 2026.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging vereist is.



Bijlage 1 Extra uitkeringen

Uitkering 13^e maand

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever inkomsten van de werkgever heeft ontvangen ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8,33% van 12 maal het maandinkomen van de maand december.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever inkomsten van de werkgever heeft ontvangen dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op de hiervoor in lid 1 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.
3. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.

Resultaatafhankelijke uitkering

Solvay Chemie BV heeft een resultaatafhankelijke uitkering met een maximum van 3%.
Deze uitkering wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{Totale loonsom (jaar) cao medewerkers}}{\text{Totaal aantal cao medewerkers}} \times \%$$

De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de verbetering van de resultaten op het gebied van:

- ziekteverzuim;
- societal actions;
- employability manager (EMMA)
- veiligheidsrondes (BBS)
- verbetervoorstellen (min. 15% veiligheidsgerelateerd)

De regeling, die voor het personeel door positieve inzet beïnvloedbare parameters omvat, is tezamen met een door de OR ingesteld paritaire commissie nader uitgewerkt.



Bijlage 2 loonschalen

Nieuw - inclusief verhoging 4,5 % per 1 april 2025

4/1/2025										
Functie aren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	€ 2.611,78	€ 2.678,87	€ 2.760,75	€ 2.856,03	€ 2.978,14	€ 3.139,22	€ 3.368,00	€ 3.705,60	€ 4.054,55	€ 4.462,56
1	€ 2.664,12	€ 2.732,57	€ 2.815,78	€ 2.913,75	€ 3.037,22	€ 3.202,32	€ 3.435,47	€ 3.779,42	€ 4.135,08	€ 4.552,48
2	€ 2.717,80	€ 2.787,60	€ 2.872,15	€ 2.971,47	€ 3.097,62	€ 3.266,74	€ 3.504,25	€ 3.854,58	€ 4.218,28	€ 4.643,74
3	€ 2.772,83	€ 2.843,95	€ 2.929,84	€ 3.030,52	€ 3.159,36	€ 3.332,49	€ 3.574,37	€ 3.931,08	€ 4.302,86	€ 4.736,35
4	€ 2.827,85	€ 2.900,33	€ 2.988,90	€ 3.090,91	€ 3.222,44	€ 3.399,59	€ 3.645,80	€ 4.010,26	€ 4.388,75	€ 4.831,64
5	€ 2.869,46	€ 2.958,04	€ 3.049,31	€ 3.152,65	€ 3.286,86	€ 3.468,04	€ 3.718,55	€ 4.090,79	€ 4.475,98	€ 4.928,27
6		€ 3.017,09	€ 3.109,70	€ 3.215,72	€ 3.352,63	€ 3.537,84	€ 3.792,63	€ 4.172,67	€ 4.565,91	€ 5.026,25
7		€ 3.037,22	€ 3.171,43	€ 3.280,14	€ 3.419,73	€ 3.608,97	€ 3.868,03	€ 4.255,87	€ 4.657,17	€ 5.126,91
8			€ 3.214,38	€ 3.345,91	€ 3.488,17	€ 3.681,44	€ 3.944,77	€ 4.340,43	€ 4.749,77	€ 5.228,91
9				€ 3.413,01	€ 3.557,96	€ 3.755,27	€ 4.024,14	€ 4.427,66	€ 4.845,07	€ 5.333,60
10				€ 3.439,86	€ 3.629,09	€ 3.830,42	€ 4.104,82	€ 4.516,24	€ 4.941,70	€ 5.439,62
11					€ 3.647,90	€ 3.906,92	€ 4.186,85	€ 4.606,17	€ 5.041,01	€ 5.548,35
12						€ 3.956,57	€ 4.270,19	€ 4.698,77	€ 5.141,67	€ 5.659,73
13							€ 4.297,96	€ 4.792,72	€ 5.245,01	€ 5.772,47
14								€ 4.888,02	€ 5.349,71	€ 5.887,88
15								€ 4.924,25	€ 5.457,08	€ 6.006,01
16									€ 5.514,79	€ 6.126,80
17										€ 6.248,92
18										€ 6.306,63

1-4-2025 OUD										
Functie aren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	€ 2.664,12	€ 2.732,57	€ 2.815,78	€ 2.913,75	€ 3.000,99	€ 3.202,32	€ 3.485,50	€ 3.779,42	€ 4.135,08	€ 4.552,48
1	€ 2.694,98	€ 2.768,79	€ 2.865,42	€ 2.967,43	€ 3.092,26	€ 3.266,74	€ 3.543,20	€ 3.870,68	€ 4.231,71	€ 4.685,35
2	€ 2.727,19	€ 2.810,41	€ 2.913,75	€ 3.019,78	€ 3.148,62	€ 3.329,81	€ 3.599,90	€ 4.025,91	€ 4.335,07	€ 4.814,19
3	€ 2.762,10	€ 2.860,06	€ 2.964,62	€ 3.074,80	€ 3.206,33	€ 3.390,20	€ 3.681,44	€ 4.046,49	€ 4.435,71	€ 4.951,09
4	€ 2.801,00	€ 2.907,05	€ 3.015,75	€ 3.135,20	€ 3.265,39	€ 3.450,60	€ 3.744,53	€ 4.139,11	€ 4.535,02	€ 5.081,28
5	€ 2.845,30	€ 2.945,96	€ 3.066,75	€ 3.186,21	€ 3.316,38	€ 3.508,31	€ 3.808,95	€ 4.230,37	€ 4.635,70	€ 5.214,15
6	€ 2.893,62	€ 3.000,99	€ 3.116,41	€ 3.241,22	€ 3.376,79	€ 3.576,76	€ 3.882,76	€ 4.316,26	€ 4.736,35	€ 5.349,71
7	€ 2.927,18	€ 3.057,36	€ 3.176,80	€ 3.298,95	€ 3.430,47	€ 3.635,82	€ 3.937,79	€ 4.412,90	€ 4.835,67	€ 5.478,55
8		€ 3.097,62	€ 3.214,38	€ 3.341,90	€ 3.492,21	€ 3.696,21	€ 4.011,60	€ 4.498,80	€ 4.930,96	€ 5.618,13
9					€ 3.544,55	€ 3.753,92	€ 4.074,69	€ 4.591,40	€ 5.041,01	€ 5.746,97
10							€ 4.136,43	€ 4.671,93	€ 5.137,64	€ 5.882,52
11									€ 5.231,61	€ 5.983,19
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										



Bijlage 3 Functieraster (ORBA)

Functiegroep	Productie	Laboratorium	Algemeen	Techniek / Magazijn	Planning & Support
10 195-214	01.06 Assistent Productiemanager Peroxy (199)				
9 175-194	01, 17 Assistent Productiemanager AQ (185)	02.02 Hoofdanalist (187)	03.03a HSE Officer (178)		
8 155-174	01.08 Ploegbaas (167) 01.18 Shift Supervisor AQ (157)		03.07 QA Officer (161)	04.08 Technisch specialist (163)	
7 135-154	01.05a Allround Operator VCD (150) 01.11 Assistent Ploegbaas (142) 01.15 Ploegbaas GMP (138)	02.01 Analist (142)		04.02 Hoofdmonteur M (146) 04.03 Hoofdmonteur E&I (152)	06.06 Medewerker P&S AQ (142) 06.07 Medewerker Productieadministratie & Support (150) 06.08 Medewerker HR en P&S (139)
6 115-134	01.10 GMP Operator (118) 01.13 Proces Operator VCD (124) 01.14 Proces Operator (118)			04.04 Monteur M (127) 04.05 Monteur E&I (129)	06.05 Medewerker P&S (130)
5 95-114	01.03 Operator (100)				
4 75-94	01.02 Logistiek operator (83)				
3 55-74					



Bijlage 4 Polis WIA Verzekering Hiaat Uitgebreid

In hardcopy verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources.

Bijlage 5 Pensioenstartbrief – en reglement

In hardcopy verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources.



Bijlage 6 Deeltijdarbeid

Deeltijdarbeid

Aanvragen voor deeltijd worden in principe gehonoreerd. Ze worden slechts afgewezen indien zwaarwegende organisatorische problemen zich verzetten tegen het werken in deeltijd.

Een afwijzing zal altijd schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer worden overhandigd. Afhandeling van verzoeken om deeltijdarbeid vindt in principe plaats binnen vier weken na indiening.

In geval van deeltijdarbeid zullen de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid worden toegepast tenzij anders aangegeven in de cao en bij overgang van voltijd naar deeltijd zullen tot die datum opgebouwde pensioenrechten onverminderd gehandhaafd blijven.

Deeltijd is in principe ook mogelijk op tijdelijke basis indien partijen dit vooraf schriftelijk overeengekomen zijn.

Ouderschapsverlof

Voor de werknemer die gebruik maakt van het wettelijke ouderschapsverlof zal op zijn verzoek de pensioenopbouw tijdens de duur van het ouderschapsverlof worden voortgezet als ware er geen sprake van ouderschapsverlof. De werknemer is in dat geval gehouden tot ongewijzigde voortzetting van zijn bijdrage in de pensioenpremie.

Loopbaanonderbreking

De werkgever stelt zich positief op ten opzichte van verzoeken tot tijdelijke onderbreking van de loopbaan met instandhouding van het dienstverband van de werknemer in de vorm van onbetaald verlof.

Tijdens die onderbreking zal op zijn verzoek de pensioenopbouw van de werknemer worden voortgezet als ware er geen sprake van onbetaald verlof. De werknemer is in dat geval gehouden tot ongewijzigde voortzetting van zijn bijdrage in de pensioenpremie. De werknemer kan ten hoogste over in totaal zes kalendermaanden aanspraak maken op deze vorm van voortzetting van de pensioenopbouw.

Kopen en extra verlof

Overeengekomen is dat medewerkers die over te weinig verlof uren niet bij te weinig uren, maar voor iedereen mogelijk beschikken in enig jaar extra verlof kunnen bijkopen tegen de volgende spelregels:



- Het verzoek om vakantie te kopen dient in januari van ieder jaar schriftelijk te worden ingediend bij de manager alsmede de afdeling HR.
- In uitzonderingsgevallen is het mogelijk als er in januari geen verzoek is ingediend om dit later in het jaar te doen. Dan zal er een concrete verlofaanvraag moeten liggen en dit maatwerk zal goedgekeurd moeten zijn door manager en HR.
- Aangekochte vakantie zal in het jaar van aanvraag moeten worden opgenomen en is niet overdraagbaar naar het volgende kalenderjaar; (oormerken in systeem)
- Mocht er toch een resterend saldo aangekochte vakantie op 31 december zijn (dan is het aangekochte verlof dus niet of niet geheel opgenomen) dan wordt dit automatisch teruggekocht door werkgever tegen de aankoopwaarde
- Voor de berekening van vakantie wordt het op dat moment van toepassing zijnde uurloon gehanteerd, berekend als volgt: jaarloon / 52 weken / wekelijkse arbeidsduur;
- Voorwaarde is dat het historisch verlof op 0 dient te staan
- Het maximaal aantal uren vakantie dat gekocht kan worden is 40 uur voor een fulltime medewerker (pro rata voor parttimers).



Bijlage 7 Opleidingen

Met betrekking tot scholing en opleiding hebben de werknemer en de werkgever een eigen verantwoordelijkheid.

Iedere werknemer wordt geacht te werken aan het eigen perspectief aan betaalde arbeid.

Opleidingen worden door de werkgever en door de werknemer periodiek aan de orde gesteld, met name tijdens de te voeren functioneringsgesprekken. Jaarlijks wordt op bedrijfsniveau een opleidingsplan vastgesteld.

De vergoeding voor niet direct functiegerichte opleidingen waarover in het kader van het opleidingsplan tussen de werkgever en de werknemer overeenstemming bestaat, wordt verhoogd van 75% naar 100%.



Bijlage 8 Woon – werkverkeer/ thuiswerken

Werkgever zal een vergoeding betalen voor woon-werkverkeer ter hoogte van 23 Eurocent per kilometer. De maximale afstand waarover de vergoeding wordt betaald is 50 km enkele reis. De vergoeding wordt betaald aan iedere medewerker en is afhankelijk van het aantal kilometers. Er zal een vast bedrag per maand worden uitgekeerd.

Thuiswerken:

Solvay kent een thuiswerkregeling afgestemd met de OR die voorziet in een vergoeding van 50 euro bruto per maand en aandacht voor de inrichting van een Arbo technisch verantwoorde thuiswerkplek. Daarnaast is er een eenmalige vergoeding van 500 euro bruto.



Bijlage 9 Protocolafspraken

Minimum uurloon

Niemand werkzaam bij Solvay, behalve vakantiewerkers, verdient minder dan € 16,00 bruto per uur.

Gelijke beloning man/vrouw

Cao-partijen vinden dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden beloond voor gelijk werk.

Onderzocht en aangetoond is dat er geen enkel verschil in beloning is tussen een mannelijke of een vrouwelijke medewerk(st)er.

Werkervaringsplaatsen

Werkgever staat positief t.o.v. het te werkstellen van stagiaires en Wajongers of andere medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Gemiddeld zullen er 2 stagiaires worden geplaatst. Het streven is erop gericht structureel een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te hebben bij Solvay. Westrom heeft ook een medewerker gedetacheerd.

Duurzame inzetbaarheid

De seniorendagen zullen flexibeler kunnen worden opgenomen conform het voorstel dat als bijlage bij dit cao-resultaat is gevoegd., De bedrijfs AOW regeling is van kracht. De contouren van de regeling zijn in de bijlage te vinden. Onderdeel van de afspraak is dat de medewerker die van de regeling gebruik maakt ook een gedeelte van zijn verlof zal inleveren.

Kopen extra verlof

Door werkgever zal worden geïnventariseerd waar behoefte aan is en vervolgens zal hierover overleg worden gevoerd met vakorganisatie.

Pensioen

De tussen partijen overeengekomen pensioenafspraken zullen in de cao worden opgenomen.



Loopbaanscan

Er zal gedurende de jaarlijkse (functionerings-) gesprekken die reeds plaatsvinden, individueel worden geïnventariseerd wie hieraan behoefte heeft en werkgever zal eventuele verzoeken hiertoe welwillend behandelen.

Vooraankondiging vertrek vervroegd pensioen

Werkgever zal medewerkers vragen om bijtijds, 1 jaar voordat men met vervroegd pensioen wil gaan, dit kenbaar te maken. De uitspraak van de medewerker is richtinggevend maar niet bindend.

Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever zal afzien van het inhouden van de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer.

Gezondheidsbeleid

1x per jaar zal de werkgever aan de werknemers een gezondheids- check aanbieden. Solvay heeft veel aandacht voor dit item wat zich onder meer vertaalt in het inschakelen van Ben-vitaal, een lease fiets, vitaliteitsdagen, fruit op het werk en een vitaliteitsvoucher.

Betaling en in dienstneming uitzendkrachten

Deze worden vanaf dag 1 betaald conform de loonschalen uit de Solvay cao en ontvangen indien van toepassing ook de ploegentoeslagen uit de cao. Indien er vaste medewerkers vertrekken worden die in principe vervangen door nieuwe vaste medewerkers. Uitzendkrachten die aan de criteria voldoen, kunnen solliciteren op de vacatures. De flex schil bestaat uit ca 15% van de totale populatie

Werkkostenregeling

De vakbondscontributie zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk kunnen worden verrekend binnen de grenzen van de WKR en dit heeft voorrang op andere posten.

Jubileum

Medewerkers die 50 jaar in dienst zijn krijgen dezelfde uitkering als bij 40 jaar in dienst.

Jeugdschalen

De bestaande jeugdschalen zullen worden geormerkt uitsluitend voor vakantiewerkers. Minimum inschaling, ook bij lagere leeftijd, is op leeftijd 18 jaar.



Mantelzorg

Vanuit goed werkgeverschap zal hiernaar gekeken worden waar gestreefd zal worden naar maatwerk per individuele aanvraag.

Financiële scan

Om werknemers meer zicht te geven in de mobiliteitsmogelijkheden zal de mogelijkheid worden geboden tot een financiële “foto” c.q. – scan. Dit eens in de 5 jaar (maximaal) en de vergoeding zal op 50-50 basis geschieden met een maximaal bedrag voor Werkgever van € 400,00 per scan.

Verlenging verzekering 3e WW jaar

Dit wordt door AWWN geregeld met PAWW.

Compensatie dagen volcontinu medewerkers

De compensatiedagen kunnen op verzoek van de medewerker worden uitbetaald of binnen 3 maanden worden opgenomen. E.e.a. in overleg met de leidinggevende en op voorwaarde dat (de beperking van) het systeem “Timewize” dit toelaat.

RVU regeling

Deze loopt tot 1 januari 2026. De fiscale kaders voor de “nieuwe” Bedrijfs-AOW zijn pas medio 2025 bekend. Partijen zullen dan in overleg treden om de voorwaarden voor voortzetting van de Bedrijfs-AOW (RVU-Regeling) te bespreken zodra deze wettelijke kaders definitief bekend zijn.

Werkkostenregeling

De vakbondscontributie zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk kunnen worden verrekend binnen de grenzen van de WKR en dit heeft voorrang op andere posten.

Terugkomdagen

Het bestaande beleid t.a.v. terugkomdagen wijzigt niet echter werkgever zal hier soepel mee omgaan.

