

CAO TEIJIN ARAMID BV

Looptijd: 1 april 2025 tot 1 april 2027

Looptijd: RVU-regeling tot 1 januari 2026

Inhoud

Deze cao	4
Voor wie geldt de cao?	4
Looptijd	4
Bruto bedragen	4
Tijd	5
Arbeidsduur	5
Deeltijd	5
Deeltijd in 5-ploegendienst (vanaf 1 oktober 2025)	6
Werktijden	6
Vakantie	8
Opbouw vakantie	8
Opnemen vakantie	8
Vakantie en ziekte	8
Vakantie en bijzonder verlof	8
Feestdagen	9
Bovenwettelijke vakantie-uren	9
Verlofsparen	9
Afboekvolgorde verlof/vakantie	10
Arbeid en Zorg	11
Calamiteiten- of kortverzuimverlof	11
Sabbatical	12
Regeling generatiepact	12
Beloning	13
Indeling van je functie	13
Salarisschalen	13
Jouw salaris	13
Algemene loonsverhoging	13
Vakantietoelage	13
Winstuitkering	14
Periodieke loonsverhoging	14
Promotie	15
Demotie	15
Definitieve demotie op eigen verzoek	15
Definitieve demotie door bedrijfsomstandigheden	15
Definitieve demotie door arbeidsongeschiktheid	15
Toeslagen en vergoedingen	16
Bijzondere beloning / toeslagen	16
Dienstroostertoeslag	16
Feestdagentoeslag	16
Consignatie	17
Afbouwregeling dienstroostertoeslag en consignatietoelage	17
Overplaatsing in een ander dienstrooster	17
Overwerk	18
Toelage extra opkomst	18
Slaapuren dagdienst	18
Verschoven uren	19
Wisseling van dienstrooster / springen	19
Incidenteel invallen in een ander soort dienstrooster	19
Werken op afwijkende tijden	19
Tijdelijke plaatsing in een ander dienstrooster	20
Waarnemingstoeslag	20
Thuiswerkvergoeding	21
Reiskostenvergoeding	21
Reiskosten woon-werkverkeer	21
Reiskosten zakelijke kilometers	21
Keuzesysteem	22
Duurzaamheid	23
Groenbudget (dit artikel vervalt per 1 mei 2026)	23
Ontwikkeling en vitaliteit	24
Jouw ontwikkeling en inzetbaarheid	24
Persoonlijk ontwikkelbudget	24
Vitaliteitsuitkering	24

Taakverlichting	24
Arbeidsmarktpositie	24
Gezondheid.....	25
Gezondheidsbeleid	25
Arbeidsongeschiktheid	25
De eerste 0 - 104 weken	25
Na 104 weken.....	25
Wat geldt er nog meer bij arbeidsongeschiktheid?.....	25
Zorgverzekering.....	25
WGA-premie	25
Pensioen	26
Pensioenovereenkomst	26
Beschikbare-premieregeling	26
Pensioenexcedentregeling (vervalt per 1 januari 2026)	27
Verzekering partnerpensioen over inkomen boven het maximum	27
Nieuw pensioenstelsel	28
Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage	28
Verandering van pensioenovereenkomst	28
Openbreken van de afspraken	28
Bedrijfs-AOW / Regeling voor vervroegd uitstreding (RVU).....	28
Jouw arbeidsovereenkomst	29
Arbeidsovereenkomst	29
Opzeggen en ontslag	29
Waar moet je je als medewerker aan houden?	29
Als je niet kunt werken door een bedrijfsschade	29
Geheimhouding	29
Nevenwerkzaamheden	29
Vakbonden en werkgever	30
Afspraken cao-partijen.....	30
Geschillen.....	30
Periodiek overleg	30
Mogelijkheden voor vakbonden en vakbondsleden.....	30
Faciliteiten	31
Werkgeversbijdrageregeling	31
Reorganisatie of fusie	31
Inleenkrachten	32
ESF-subsidie	32
Betekenis	33
Bijlage: Beroepsprocedure functiewaardering	34
Bijlage: Garantierегeling cao 2019-2020	35
Bijlage: Protocol cao 2025-2027	36
Bijlage: Pensioenafspraken 2027	37

Deze cao

Voor wie geldt de cao?

Deze cao geldt voor jou als:

- je een arbeidsovereenkomst hebt met Teijin Aramid BV en
- je functie is ingedeeld in één van de [functiegroepen 2 t/m 13](#).

Als je stagiair bent dan val je niet onder de cao.

In deze cao word je als medewerker zoveel mogelijk aangesproken met je.

Je vindt de cao op het [intranet](#).

Looptijd

Deze cao loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. De cao eindigt op 31 maart 2027 zonder dat er opzegging nodig is. De looptijd van de RVU-regeling is tot en met 31 december 2025.

Deze cao is een standaard-cao. Dit betekent dat je werkgever niet van de afspraken in deze cao mag afwijken in jouw voor- of nadeel. De werkgever kan alleen afwijken als in een artikel staat dat afwijken van dat artikel mag. Als je voor de start van de cao 2024-2025 al recht had op een oude overgangsregeling of een toeslag, dan houdt je die.

Bruto bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.

Tijd

Arbeidsduur

Je arbeidsduur is het aantal uur per week dat in je arbeidsovereenkomst staat. Je arbeidsduur is het gemiddeld aantal uur per week dat hoort bij het soort dienst dat je werkt.

De gemiddelde voltijds arbeidsduur per week is voor de volgende typen roosters als volgt:

- dagdienst: 40 uur
- 36-uursrooster: 36 uur
- vijfploegendienst: 33,6 uur.

Er zijn ook maatwerkroosters die afwijken van het bovenstaande.

Deeltijd

Deeltijd is wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan de voltijds arbeidsduur per week. Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van de voltijds arbeidsduur. Als je in deeltijd werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar verhouding van je aantal uren (naar rato) van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat.

Als je meer of minder uren wil gaan werken dan geldt de Wet flexibel werken.

Overweeg je om in deeltijd te gaan werken, dan heb je de mogelijkheid om daarvoor gedurende 1 jaar eerst te proberen om fulltime in dienst te blijven en planmatig verlof (vanuit de saldi bovenwettelijk vakantie-uren/verlofspaaruren) op te nemen/in te roosteren. Uiterlijk een jaar later maak je dan de keuze wel of geen deeltijdcontract.

Kies je voor een deeltijdcontract dan heb je de mogelijkheid om verlofspaaruren uit te betalen om de deeltijduren te financieren.

Deeltijd in 5-ploegendienst (vanaf 1 oktober 2025)

Werk je in 5-ploegendienst en wil je in deeltijd werken dan kan je kiezen voor één van de onderstaande vijf roosters.

Legenda: **O** = ochtenddienst **M** = middagdienst **N** = nachtdienst **V** = roostervrij **X** = deeltijddag

Reeks = **O O M M N N V V V V** (10 kalenderdagen: 6 diensten/dagen werken daarna 4 dagen vrij)

	Keuze deeltijdarrangement en rooster	Te werken diensten in cyclus van 10 weken	Roostervrij in cyclus van 10 weken	Gemiddelde arbeidsduur per week	FTE & jaar-salaris	Rooster-toeslag %
	Geen keuze, fulltime blijven werken O O M M N N V V V V (alle reeksen)	42 14x O 14x M 14x N	28 28x V	33,6 uur	100%	32,6%
1	Deeltijd op wisselende dienst: X O M M N N V V V V (1 ^e reeks) O O X M N N V V V V (2 ^e reeks) O O M M X N V V V V (3 ^e reeks) O X M M N N V V V V (4 ^e reeks) O O M X N N V V V V (5 ^e reeks) O O M M N X V V V V (6 ^e reeks)	35 11/12x O 11/12x M 11/12x N	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	32,6%
2	Deeltijd tijdens één hele reeks in een cyclus: O O M M N N V V V V (1 ^e reeks) O O M M N N V V V V (2 ^e reeks) O O M M N N V V V V (3 ^e reeks) O O M M N N V V V V (4 ^e reeks) O O M M N N V V V V (5 ^e reeks) O O M M N N V V V V (6 ^e reeks) X X X X V V V V (7 ^e reeks)	36 12x O 12x M 12x N	34 28x V 6x X	28,8 uur	85,71%	32,6%
3	Deeltijd tijdens ochtenddienst: X O M M N N V V V V (1 ^e reeks) O X M M N N V V V V (2 ^e reeks)	35 7x O 14x M 14x N	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	34,6%
4	Deeltijd tijdens middagdienst: O O X M N N V V V V (1 ^e reeks) O O M X N N V V V V (2 ^e reeks)	35 14x O 14x N 7x M	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	33,1%
5	Deeltijd tijdens nachtdienst: O O M M X N V V V V (1 ^e reeks) O O M M N X V V V V (2 ^e reeks)	35 14x O 14x M 7x N	35 28x V 7x X	28 uur	83,33%	29,9%

Werktijden

Je werkgever maakt de roosters. Dit gebeurt in overleg met de ondernemingsraad en binnen de grenzen van de cao en de Arbeidstijdenwet. Je werkgever laat je weten in welk rooster je werkt. Bij het vaststellen van jouw rooster houdt de werkgever zoveel als mogelijk rekening met jouw belangen.

Leidinggevenden en medewerkers kunnen voorstellen doen voor een nieuw rooster. Randvoorwaarden zijn de arbeidsduur en de bezetting van de afdeling(en) die nodig is. Zo'n voorstel bespreken jullie dan in het werkoverleg en in individuele gesprekken. Je werkgever kan een roostervoorstel gemotiveerd afwijzen als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn.

Je werkgever verdeelt de dienstsoorten in een rooster zo gelijk mogelijk over de medewerkers. Je werkgever kan hiervan afwijken. Dit gebeurt in overleg met de ondernemingsraad en kan alleen als er een zwaarwegend belang is.

Je werkgever heeft met de ondernemingsraad afspraken gemaakt over variabele werktijden voor de medewerkers in dagdienst.

Je werkt in een rooster volgens deze tabel:

Rooster	Gemiddelde arbeidsduur per week in uren	Toeslag	Diensten
Dagdienst	40	-	• Je werkt normaal gesproken op tijden binnen het dagvenster maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week • Je werkt niet op feestdagen
Standaard 2-ploeg	40	12,9%	• Je werkt normaal gesproken van maandag t/m vrijdag in een ochtend- of middagdienst van 8 uur en je wisselt regelmatig tussen die diensten. • Het vaste dienstrooster kent een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week. • Je werkt niet op feestdagen • Je bent minimaal 10 minuten eerder in werkkleding op je werkplek voor werkoverdracht.
Standaard 3-ploeg	40	25,7%	• Je werkt normaal gesproken van maandagochtend tot zaterdagochtend in een ochtend-, middag- of nachtdienst van 8 uur en je wisselt regelmatig tussen die diensten • Het vaste dienstrooster kent een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week • Je werkt ook op de feestdagen • Je bent minimaal 10 minuten eerder in werkkleding op je werkplek voor werkoverdracht
Standaard 5-ploeg	33,6	32,6%	• Je werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst van 8 uur en je wisselt regelmatig tussen die diensten • Het vaste dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per jaar ($365,25 \text{ dagen} \times 24 \text{ uur} / 8 \text{ uur} = 219,15 \text{ diensten}$) en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week ($7 \text{ dagen per week} \times 24 \text{ uur} / 5 \text{ ploegen} = 33,6 \text{ uur per week}$) • Je werkt ook op feestdagen • Je bent minimaal 10 minuten eerder in werkkleding op je werkplek voor werkoverdracht
Speciaal 36-uursrooster	36	20,1%	• Je werkt normaal gesproken van maandag t/m zondag in dag- en middagdiensten en je wisselt regelmatig tussen die diensten. Het vaste dienstrooster kent een gemiddelde arbeidstijd van 8,5 uur (dagdienst)/7,5 uur (middagdienst) per dienst en gemiddeld 36 uur per week in de cyclus van 15 weken • Je bent minimaal 10 minuten eerder in werkkleding op je werkplek voor werkoverdracht
Collectief maatwerk-rooster	n.t.b.	n.t.b.	• Een collectief maatwerkrooster stelt Teijin Aramid vast in overleg met de ondernemingsraad

- Je dagelijkse werktijd volgens rooster is maximaal 10 uur, maar zal als regel niet meer dan 9 uur zijn. Je werkgever roostert de 10-uursdiensten weinig in.
- Je wekelijkse werktijd volgens rooster is maximaal 45 uur. Je werkgever roostert je niet langer dan 13 aaneengesloten weken voor 45 uur per week in.
- Je werkgever kan in de 5-ploegendienst en het speciaal 36-uursrooster (maximaal) 5 extra diensten per jaar inroosteren, waarvan 1 kan versnipperd tot 4 x 2 uur voorafgaand of aansluitend aan de dienst. Deze extra uren zijn overuren (tijd-voor-tijd met overwerktoeslag). Voor de extra uren die worden ingezet voor verplichte leeractiviteiten geldt dat deze gecompenseerd worden met tijd-voor-tijd zonder overwerktoeslag.
- Voor de 5-ploegendienst en de speciale 36-uursroosters stelt de werkgever voor 1 januari de extra (maximaal) 5 diensten en vakanties voor het hele jaar vast. Je dient je vakantieplanning voor het volgende jaar in december in. Belangrijk hierbij zijn ook de geplande opleidingen en het werkaanbod.

Vakantie

Opbouw vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op 4 keer je wekelijkse contractduur aan wettelijke doorbetaalde vakantie-uren. Als je voltijds werkt, bouw je 160 vakantie-uren op.

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de vakantie-uren naar rato (afgerond naar boven op hele uren).

Je bouwt alleen vakantie-uren op over de uren waarop je recht op loon hebt. Als je met vakantie of doorbetaald verlof bent of je bent ziek, dan ontvang je wel loondoorbetaling en bouw je ook gewoon vakantie-uren op. Je kunt [hier](#) nalezen hoe het precies werkt.

Opnemen vakantie

Je vraagt je vakantie bij je leidinggevende aan. Je werkgever kan termijnen stellen voor het aanvragen van vakantie-uren. In ploegendienst is de hoofdregel dat je voor 1 december je aaneengesloten vakantie aanvraagt. Je werkgever stelt je vakantie-uren vast in wederzijds overleg met jou. Je werkgever volgt jouw wensen, tenzij het organisatorisch echt niet mogelijk is jouw aanvraag goed te keuren.

Je kan als je dat wil 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen. Als regel neem je jaarlijks minimaal 2 weken aaneengesloten vakantie op. Als je dat wil streeft de werkgever ernaar om het mogelijk te maken dat je de aaneengesloten vakantie kunt opnemen tijdens de basisschoolvakantie.

Als je in een kalenderjaar je dagen niet opneemt, dan plant de werkgever je uren in die je over hebt in het eerste half jaar na afloop van het kalenderjaar. Dit gebeurt na overleg met jou. Jouw vakantie-uren vervallen of verjaren volgens de wet.

Je werkgever kan voor alle medewerkers van (een deel van) de onderneming maximaal 2 weken het bedrijf sluiten. Dit kan alleen in de periode mei t/m september. Je neemt dan verplicht vakantie-uren op. Je werkgever kan daarnaast nog 3 collectieve vakantiedagen vaststellen voor (een deel van) onderneming. Deze vakantie-uren gaan van je vakantiesaldo af. Voorwaarde voor het collectief vaststellen van vakantie-uren is dat de ondernemingsraad hiermee instemt. Je werkgever stelt de collectieve vakantie-uren voor 1 januari van dat kalenderjaar vast.

Vakantie en ziekte

Het uitgangspunt is dat als je ziek bent je wel volledig vakantie opbouwt en je ook volledig vakantie opneemt. Ook als je bijvoorbeeld halve dagen re-integreert, neem je wel de hele dag vakantie op.

Er is onderscheid tussen:

1. als je met vakantie bent of wil gaan, en dan ziek wordt, en
2. als je ziek bent en je tijdens ziekte met vakantie wil gaan.

In het eerste geval is en blijft de hoofdregel dat dagen waarop je tijdens een vastgestelde vakantie ziek bent, niet als vakantie gelden. Je werkgever kan om een doktersverklaring vragen. Bij verschil van mening beoordeelt de bedrijfsarts of er sprake was van arbeidsongeschiktheid. Dit is alleen anders als je er mee instemt dat deze dagen toch als vakantiedagen gelden.

In het tweede geval moet je je leidinggevende laten weten dat, en in welke periode, je met vakantie wil gaan. Je werkgever stelt dan je vakantie vast volgens jouw wens en mag deze uren afboeken van je vakantie-urensaldo.

Als er twijfel is over of de voorgenomen vakantie nadelig is voor je herstel, beoordeelt de bedrijfsarts of je de vakantie kunt opnemen.

Als je niet in staat bent tot re-integratieactiviteiten dan worden er geen vakantie-uren afgeschreven. De wettelijke vakantie-uren komen dan ook niet te vervallen.

In het [verzuimprotocol](#) lees je meer.

Vakantie en bijzonder verlof

Als je vakantie hebt gepland en er is een gebeurtenis waarvoor je bijzonder verlof krijgt, dan geldt de dag niet als vakantie.

Feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren (1 keer per 5 jaar).

Op feestdagen ben je doorbetaald vrij. Als je werkt in de ploegendienst werk je wel volgens rooster op feestdagen.

Je werkgever zal jou zoveel als mogelijk tegemoetkomen als je vakantie-uren wil opnemen op een voor jou belangrijke andere religieuze feestdag. Alleen bij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan de werkgever je aanvraag weigeren.

Bovenwettelijke vakantie-uren

Je hebt bij de start van het kalenderjaar recht op bovenwettelijke vakantie-uren volgens de tabel. Als er twee situaties tegelijk gelden (leeftijd/generatie en rooster), dan tellen de uren bij elkaar op. Je krijgt dan allebei.

Rooster en leeftijd (op 1 januari van het kalenderjaar)						Bovenwettelijke vakantie-uren
Basisuren voor iedereen						24
+						
Als je werkt in de dagdienst, standaard 2-ploeg of standaard 3-ploeg						184
Als je werkt in een speciaal 36-uursrooster						16
+						
Generatie-uren						
Leeftijd	2025	2026	2027	2028	2029 en verder	
≤ 18 jaar	24	16	16	16	24	
19 t/m 44 jaar	-	-	8	16	24	
45 t/m 49 jaar	8	8	8	16	24	
50 t/m 54 jaar	16	16	16	16	24	
55 t/m 59 jaar	24	24	24	24	24	
60 t/m 64 jaar	32	32	32	32	24	
65 t/m 67 jaar	40	40	40	32	24	
De deelnemers aan de regeling Generatiepact komen <u>niet</u> in aanmerking voor deze uren.						

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de uren naar rato (afgerond naar boven op hele uren).

Als je je bovenwettelijke vakantie-uren niet hebt opgenomen, worden ze aan het eind van het kalenderjaar overgeboekt naar verlofsparen.

Verlofsparen

Verlofspaaruren bouw je op door:

1. bovenwettelijke vakantie-uren aan te wijzen;
2. extra verlofuren te kopen;
3. tijd-voor-tijd (overwerk)¹ aan te wijzen;
4. het niet opnemen voor het einde van het kalenderjaar van je bovenwettelijk verlof en tijd-voor-tijd.

Als je uren spaart, dan worden deze uren bijgeschreven op je saldo verlofspaaruren. Het maximale saldo is het wettelijke fiscale maximum voor verlofspaaruren (100 weken = 4000 uur, deeltijders naar rato). Je werkgever betaalt de uren boven dit maximum automatisch aan je uit.

Verlofsparen kun je gebruiken voor:

¹ Voor extra gewerkte uren ontvang je tijd-voor-tijd als je:

- werkt in een ploegdienstrooster
- werkt in dagdienst en je bent geconsigneerd en je wordt opgeroepen
- werkt in dagdienst en je moet werken buiten het dagvenster (van maandag t/m vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur).

Verlofspaaruren kun je gebruiken voor:		Hoe lang/hoeveel? (maximaal)	Welke voorwaarden?	Aanvraagtermijn (minimaal)	Goedkeuring door leidinggevende vereist?
1	Volledig vervroegd stoppen met werken	2 jaar		6 maanden (zodat de werkgever tijdig de opvolging kan regelen)	
2	Een sabbatical	6 maanden	Eens per 7 jaar een aaneengesloten periode		Ja, werkgever mag weigeren op grond van organisatorische redenen.
3	<u>Langdurend zorgverlof</u> (inclusief mantelzorg)	6 weken per jaar	Maatwerk	2 weken (wettelijk)	Werkgever mag alleen weigeren als Teijin Aramid door het verlof in ernstige problemen komt.
4	Het onbetaalde deel van het wettelijke <u>ouderschapsverlof</u>	17 weken	Per kind	2 maanden (wettelijk)	Alleen op de verdeling van de verlofuren
5	Extra (bovenwettelijk) verlof om te snipperen gedurende het kalenderjaar	2025: geen beperking 2026: 144 uur /18 dagen per jaar 2027 en de jaren daarna: 112 uur/14 dagen per jaar (deeltijders naar rato)		Aan begin van het kalenderjaar, vóór 1 februari	Ja (i.v.m. bezettingsnorm)
6	Uitbetalen bij uitdiensttreding van niet-opgenomen uren	-	-	-	Nee
7	Uitstellen datum uit dienst (bij onvrijwillig vertrek/boventalligheid voor AOW-datum)	Het hele saldo	Tot uiterlijk AOW-datum	1 maand voor oorspronkelijke datum uit dienst	Nee
8	Uitbetalen voor genoten deeltijduren	Evenveel als de deeltijduren	Geen	NTB	Nee

Verlofspaaruren verjaren niet.

Zolang je in dienst van Teijin Aramid BV bent, kun je verlofspaaruren alleen in tijd opnemen. Je kunt ze niet verkopen, tenzij je gebruik maakt van een van de mogelijkheden in bovenstaande tabel.

Je werkgever betaalt de nog niet opgenomen verlofspaaruren aan je uit wanneer je uit dienst gaat.

Als je gebruik maakt van optie 7 dan blijven de rechten uit het sociaal plan (bijv. de beëindigingsvergoeding) gebaseerd op de datum zonder uitstel.

De waarde van een verlofspaaruur bij aankoop of uitbetaling is je actuele uurinkomen.

Het uitgangspunt is dat je al je verlofspaaruren opneemt vóór de datum waarop je met pensioen gaat.

Afboekvolgorde verlof/vakantie

Wanneer je verlof/vakantie boekt/opneemt is dit de volgorde van afboeken:

1. Wettelijke vakantie-uren
2. Bovenwettelijke vakantie-uren
3. Tijd-voor-tijd

Heb je tijd-voor-tijd en eventuele bovenwettelijke vakantie-uren niet opgenomen voor het eind van het kalenderjaar, dan worden deze uren toegevoegd aan je saldo verlofspaaruren.

Arbeid en Zorg

Je kunt voor zorgtaken in de privésfeer gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in de wet Arbeid en Zorg.

Alle wettelijke verlofregelingen zijn volledig van toepassing. Dit zijn in ieder geval:

Verlofvorm	In aanvulling op de wettelijke regeling geldt:
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	je krijgt 100% van je inkomen doorbetaald
Geboorteverlof voor partners	-
Aanvullend geboorteverlof voor partners	je krijgt 100% van je inkomen doorbetaald tijdens het aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf weken
Onbetaald ouderschapsverlof	-
Betaald ouderschapsverlof	je krijgt de UWV-uitkering van maximaal 9 weken van 70% van het inkomen (gemaximeerd op het maximum uitkeringsdagloon) aangevuld tot 100% van je inkomen. Voorwaarde is dat je het opneemt in het eerste levensjaar van het kind
Adoptie- en pleegzorgverlof	je krijgt 100% van je inkomen doorbetaald tijdens de zes aaneengesloten weken verlof in verband met adoptie van een kind
Kortdurend zorgverlof	je krijgt 80% van je inkomen doorbetaald. Deze aanvulling geldt ook als je als mantelzorger kortdurend zorgverlof opneemt
Langdurend zorgverlof	-

Calamiteiten- of kortverzuimverlof

Je hebt recht op *doorbetaald* bijzonder verlof volgens de tabel hieronder. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat het nodig is dat de gebeurtenis waarvoor je bijzonder verlof nodig hebt onder werktijd valt en je erbij bent. De tabel geldt voor iedereen hetzelfde. Het maakt niet uit hoeveel uur per week je werkt.

Situatie	Duur van verlof
Overlijden van • de partner • een ouder • een kind • een schoonouder	van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart
Overlijden van • een grootouder • een broer, zus, zwager of schoonzus • een kleinkind	één dag en als je de uitvaart bijwoont een tweede dag
Bezoek aan huisarts, tandarts, medisch specialist en oproep als bloeddonor dat niet buiten werktijd kan plaatsvinden	benodigde tijd (in overleg met leidinggevende)
Lessen en oefeningen BHV	benodigde tijd
Als lid van de locatie-brandweer deelnemen aan brandweerwedstrijden buiten de locaties van Teijin Aramid	benodigde tijd
In noodsituaties deelnemen aan blus- of reddingswerkzaamheden voor de regionale brandweer	benodigde tijd, voor zover je gemist kan worden én wanneer hierover afspraken tussen de locatie en de regionale brandweer zijn gemaakt
Lidmaatschap bedrijfsrelevante examencommissies	benodigde tijd (in overleg met leidinggevende)
Deelname aan sportevenement met een vertegenwoordigend karakter van het bedrijfsonderdeel bij Teijin Aramid-brede activiteiten, die met instemming van Teijin Aramid zijn georganiseerd	maximaal 1 dag/dienst
Het als lid bijwonen van zittingen van een gemeenteraad of van vergaderingen van door de gemeenteraad of de burgemeester benoemde commissies uit de gemeenteraad	benodigde tijd

Je hebt het recht bij de gebeurtenissen uit de tabel hieronder vrij te nemen. Dit doe je door tijd op te nemen van je verlofsaldo. Voorwaarde is dat je het tijdig aan je werkgever vertelt.

Situatie	Duur van verlof
In ondertrouw gaan	½ dag/dienst
Huwelijk	2 dagen/diensten
Huwelijk van kind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus	1 dag/dienst
25-, 40-, 50 of 60-jarig huwelijk van werknemer, ouders, schoonouders of grootouders	1 dag/dienst
25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van werknemer, partner, ouder, schoonouder of grootouder	1 dag/dienst
Verhuizing	2 dagen/diensten

Je partner is de persoon met wie je getrouwd bent, je geregistreerd partner of de persoon met wie je een notarieel samenlevingscontract hebt of de persoon met wie je een duurzame levensrelatie hebt en waarvan je dat vooraf bij je werkgever hebt gemeld. Je stief- of pleegouder en stief- of pleegkind zijn voor deze cao gelijk aan je ouder of je kind.

Sabbatical

Je mag één keer per 7 jaar langdurig verlof opnemen. Dit langdurig verlof duurt maximaal 6 maanden aaneengesloten. Het verlof is onbetaald. Je mag hiervoor ook betaald verlof opnemen vanuit je verlofspaaarsaldo. Voorwaarde voor het langdurig verlof is dat het organisatorisch mogelijk is om jouw aanvraag goed te keuren.

Regeling generatiepact

Duurzame inzetbaarheid bij Teijin Aramid bestaat uit verschillende afspraken en maatregelen met als doel om jou gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden tot aan je pensioen. Individuele maatwerkafspraken en gedeelde verantwoordelijkheid zijn hierbij de belangrijkste uitgangspunten.

In sommige gevallen kan arbeidsduurverkortung voor jou als oudere werknemer bijdragen aan je duurzame inzetbaarheid. Vooral jij, als oudere werknemer bij Teijin Aramid, kan een toenemende fysieke en mentale belasting ervaren, onder andere door het werken in (onregelmatige) ploegdiensten, het verrichten van fysiek zwaar werk en de beperkte mogelijkheden om het werk en de werktijden zelf in te richten.

De regeling generatiepact houdt in dat je ervoor kunt kiezen om 80% te werken, 90% van je salaris te ontvangen en 100% pensioen op te bouwen. De werkgever vult de vrijgekomen arbeidscapaciteit in met jongere werknemers.

Belangrijkste punten van het generatiepact:

- De regeling geldt tot 1 april 2027. Je kunt t/m 31 maart 2027 starten met de regeling. Je kunt dan maximaal 7 jaar lang gebruikmaken van deze regeling, waarna je met pensioen gaat.
- Als je gebruikmaakt van de regeling, werk je 80% van je normale arbeidsduur. Als je werkt in de ploegdienst betekent dit 17 diensten in vijf weken.
- Je ontvangt 90% van je salaris en de pensioenopbouw gaat door voor 100%. Je blijft ook jouw deel in de pensioenpremie betalen die hoort bij 100% arbeidsduur.
- Als je al in deeltijd werkte, dan geldt deze regeling naar rato van jouw individuele arbeidsduur.
- Je kunt kosteloos advies inwinnen over de datum waarop je volledig met pensioen gaat en de (financiële) gevolgen daarvan. Je werkgever betaalt dit advies.
- Bij de start maak je met je werkgever afspraken over je pensioendatum. Deze afspraken worden opgeschreven.
- Als je gebruik maakt van de regeling, krijg je een deeltijdcontract. Volgens de cao worden je arbeidsvoorwaarden aangepast op basis van de afgesproken arbeidsduur. Dit geldt voor bijvoorbeeld vakantie-uren en reiskostenvergoeding. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op je salaris, zoals vakantietoeslag en winstdeling, worden in deze regeling 90% van het normale bedrag.
- Als je gebruik maakt van de regeling, heb je geen recht meer op de extra bovenwettelijke generatie-uren.
- Het kan zijn dat je door deelname aan de regeling in een andere ploeg moet werken. Als je een dienstroostertoeslag ontvangt, wordt deze opnieuw berekend op basis van de tijdzonematrix.
- Om deel te kunnen nemen aan de regeling, moet je in staat zijn om te werken. Als je bij het begin van de regeling arbeidsongeschikt bent, mag je niet meedoen tot je weer kunt werken.
- Door mee te doen aan de regeling kan je financiële of fiscale gevolgen hebben. Je werkgever zal je hierop wijzen en je adviseren om hier goed over na te denken. Ook krijg je een berekening van je bruto- en nettosalaris als je meedoet aan de regeling.
- Je werkgever zal de vrijgekomen banen invullen met nieuwe medewerkers en proberen dit te doen met jongere medewerkers. De werkgever beslist hierover en het hangt ook af van wie er aan de regeling meedoen en wat er op de markt gebeurt.
- Als er wettelijke wijzigingen zijn die invloed hebben op de punten van het generatiepact en nadelig zijn voor Teijin Aramid, de medewerker of de vakbond, zal Teijin Aramid met de vakbonden overleggen om een passende oplossing te vinden.

Beloning

Indeling van je functie

Je werkgever deelt jouw functie in een van de functiegroepen 2 tot en met 13 met de bijbehorende salarisschaal in. Dit gebeurt door vergelijking met referentiefuncties (voorbeeldfuncties). Je kunt de referentiefuncties bekijken bij HR en op het [intranet](#).

Als je nog niet de kennis en vaardigheden hebt die voor de functie nodig zijn, kan je werkgever je tijdelijk (maximaal 1 jaar) in een lagere salarisgroep indelen. Na die periode deelt de werkgever jou in de schaal in die bij de functie hoort.

Het functiewaarderingssysteem is

- ORBA voor de functiegroepen 2 tot en met 8
- HAY voor de functiegroepen 9 en hoger.

De normering van de referentiefuncties en de wijziging daarvan wordt met de vakbonden overeengekomen. De toepassing van de Hay-methode is genormeerd met behulp van referentiemateriaal dat met vakbonden is samengesteld. Wijzigingen in de referentiefuncties in de functiegroepen 9 en hoger worden op verzoek toegelicht aan de vakbonden.

De werkgever maakt voor alle functies een functieomschrijving en deelt de functie in door vergelijking met de referentiefuncties. De werkgever legt hierbij zijn overwegingen vast en je mag dit inzien. Je ontvangt digitaal een omschrijving van je functie en de indeling in de functiegroep.

Als je het niet eens bent met de indeling, kun je gebruik maken van de beroepsprocedure. De beroepsprocedure vind je in de bijlage.

Salarisschalen

Elke functiegroep heeft een bijbehorende salarisgroep. De functiegroepen staan op [intranet](#) en de salarisschalen staan hieronder.

Jaarsalarissen per 1 april 2024 (inclusief 8% vakantietoeslag)			Jaarsalarissen per 1 juni 2025 (inclusief 8% vakantietoeslag) en inclusief een verhoging van € 1.150,-			Jaarsalarissen per 1 juli 2025 (inclusief 8% vakantietoeslag) Inclusief een verhoging van 0,4%			Jaarsalarissen per 1 januari 2026 (inclusief 8% vakantietoeslag) inclusief een aanpassing van schaal 13			Jaarsalarissen per 1 april 2026 (inclusief 8% vakantietoeslag) inclusief een verhoging van 2,3%		
Salaris-groep	Minimum	Maximum	Salaris-groep	Minimum	Maximum	Salaris-groep	Minimum	Maximum	Salaris-groep	Minimum	Maximum	Salaris-groep	Minimum	Maximum
2	€ 37.189	€ 47.645	2	€ 38.339	€ 48.795	2	€ 38.492	€ 48.990	2	€ 38.492	€ 48.990	2	€ 39.377	€ 50.117
3	€ 38.424	€ 49.213	3	€ 39.574	€ 50.363	3	€ 39.732	€ 50.564	3	€ 39.732	€ 50.564	3	€ 40.646	€ 51.727
4	€ 39.719	€ 50.865	4	€ 40.869	€ 52.015	4	€ 41.032	€ 52.223	4	€ 41.032	€ 52.223	4	€ 41.976	€ 53.424
5	€ 41.894	€ 53.637	5	€ 43.044	€ 54.787	5	€ 43.216	€ 55.006	5	€ 43.216	€ 55.006	5	€ 44.210	€ 56.271
6	€ 44.185	€ 58.260	6	€ 45.335	€ 59.410	6	€ 45.516	€ 59.648	6	€ 45.516	€ 59.648	6	€ 46.563	€ 61.020
7	€ 47.055	€ 64.197	7	€ 48.205	€ 65.347	7	€ 48.398	€ 65.608	7	€ 48.398	€ 65.608	7	€ 49.511	€ 67.117
8	€ 50.443	€ 71.017	8	€ 51.593	€ 72.167	8	€ 51.799	€ 72.456	8	€ 51.799	€ 72.456	8	€ 52.990	€ 74.122
9	€ 53.254	€ 77.686	9	€ 54.404	€ 78.836	9	€ 54.622	€ 79.151	9	€ 54.622	€ 79.151	9	€ 55.878	€ 80.971
10	€ 59.164	€ 89.079	10	€ 60.314	€ 90.229	10	€ 60.555	€ 90.590	10	€ 60.555	€ 90.590	10	€ 61.948	€ 92.674
11	€ 65.595	€ 102.036	11	€ 66.745	€ 103.186	11	€ 67.012	€ 103.599	11	€ 67.012	€ 103.599	11	€ 68.553	€ 105.982
12	€ 72.745	€ 117.086	12	€ 73.895	€ 118.236	12	€ 74.191	€ 118.709	12	€ 74.191	€ 118.709	12	€ 75.897	€ 121.439
13	€ 80.590	€ 134.442	13	€ 81.740	€ 135.592	13	€ 82.067	€ 136.134	13	€ 82.067	€ 137.366	13	€ 83.955	€ 140.525

Jouw salaris

Je ontvangt het salaris dat hoort bij je functie en de salarisschaal. Je ontvangt je salaris uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand.

Als je in dienst komt, deelt de werkgever je in op het aanvangssalaris van de salarisgroep. Als je al werkervaring hebt, kan de werkgever je hoger in de salarisgroep inschalen.

Algemene loonsverhoging

De verhoging van de cao-salarisschalen en de feitelijke jaarsalarissen is:

- € 1.150,- per 1 juni 2025
- 0,4% per 1 juli 2025
- 2,3% per 1 april 2026.

Vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar in april een vakantietoeslag van 8½% van de feitelijk verdiende maandinkomens (verhoogd met de verkoop van uren en verlaagd met de aankoop van uren) in de periode 1 mei van het vorige jaar t/m 30 april van het lopende jaar.

Als je uit dienst gaat ontvang je de vakantietoeslag naar rato.

Winstuitkering

Je ontvangt in de maand juni een winstuitkering over het afgelopen financieel jaar. Het financieel jaar loopt van 1 april tot en met 31 maart.

De winstuitkering is een percentage van de optelling van

- je verdiende maandinkomens (+)
- je vakantietoeslag (+)
- je eventuele loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte (+)
- de verkoop van uren (+)
- het aankopen van uren (-)

over het afgelopen financieel jaar. De variabele toeslagen tellen niet mee.

Ben je een gedeelte van het jaar in dienst geweest, ontvang je de winstuitkering naar rato.

De winstuitkering wordt berekend met behulp van deze formule. Teijin Aramid rapporteert dit jaarlijks aan Teijin Ltd.

Return On Assets

$$= \frac{\text{Geconsolideerde bedrijfsresultaat}}{\text{Geconsolideerde gemiddelde bezittingen}} \times 100\%$$

De winstuitkering is:

Return On Assets	Winstuitkering
0%	0%
0 tot 25%	Naar rato tussen 0% en 10%
25% en hoger	10%

Je werkgever betaalt de winstuitkering normaal gesproken in juni.

Periodieke loonsverhoging

Je functioneren/presteren wordt beoordeeld met het Teijin Aramid-beoordelingssysteem. Je eventuele salarisverhoging is jaarlijks op 1 juni.

Heb je het schaalmaximum nog niet bereikt, dan ontvang je een verhoging op basis van je beoordeling en salarispositie:

	Salarispositie tussen minimum en maximum	Salarispositie tussen maximum en uitloop (salarisgroep 9 t/m 13)*
Beoordeling:		
- Voldoet niet aan de verwachtingen	-	-
- Voldoet gedeeltelijk aan de verwachtingen	1½%	-
- Voldoet aan de verwachtingen	3%	-
- Overtreft de verwachtingen	4½%	1%
- Overtreft substantieel de verwachtingen	6%	2%

De verhoging is een percentage van je jaarsalaris. Je nieuwe jaarsalaris kan door de verhoging niet boven het schaalmaximum uitkomen. Hierdoor kan het percentage salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

Ben je ingedeeld in salarisgroep 9 t/m 13 en heb je het maximum van je schaal bereikt, dan kan je in het daaropvolgende jaar op basis van beoordeling in aanmerking komen voor een extra salarisaanpassing. Je jaarsalaris kan nooit hoger uitkomen dan de uitloop (115% van het schaalmaximum).

Je ontvangt geen salarisverhoging per 1 juni als je:

- voorafgaand aan de beoordelingsdatum 6 maanden of langer aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid
- in dienst bent gekomen op of na 1 januari van dat jaar.

Mocht je buiten jouw schuld geen beoordeling hebben gehad, dan is je verhoging gelijk aan die bij de beoordeling "Voldoet aan de verwachtingen".

Promotie

Promotie is als je een andere functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris bereken je zo:

je neemt tenminste 2,5% van het standaard maximumsalaris van de nieuwe functie. Dit bedrag tel je bij je salaris op. Je ontvangt minimaal het minimumbedrag van de nieuwe salarisschaal.

Je ontvangt je nieuwe salaris vanaf de dag dat je in de nieuwe functie gaat werken.

Demotie

Demotie is als je in een functie gaat werken die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Je ontvangt je nieuwe salaris vanaf de eerste dag van de maand of betalingsperiode na die, waarin je in de nieuwe functie ging werken.

Definitieve demotie op eigen verzoek

Bij demotie op eigen verzoek ontvang je een salaris volgens je de functieschaal die bij je nieuwe functie hoort. Je ontvangt ten hoogste het maximum van de nieuwe salarisschaal.

Definitieve demotie door bedrijfsomstandigheden

Bij demotie door bedrijfsomstandigheden bereken je je nieuwe salaris zo:

je ontvangt het naast lagere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep. Als het oude salaris boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt, dan ontvang je een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag is het verschil tussen het oude schaalsalaris en dit maximum.

Deze persoonlijke toeslag is onderdeel van je salaris en wordt niet afgebouwd. Je bouwt er pensioen en vakantietoeslag over op. De persoonlijke toeslag wordt niet verhoogd met de algemene cao-verhoging. Als je 55-jaar of ouder bent, ontvang je wel weer de algemene cao-verhoging over je persoonlijke toeslag.

Bij latere indeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd. Hij wordt dan evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt door de periodieke verhoging.

Definitieve demotie door arbeidsongeschiktheid

Bij demotie door arbeidsongeschiktheid gelden de voorwaarden in het hoofdstuk arbeidsongeschiktheid.

Toeslagen en vergoedingen

Bijzondere beloning / toeslagen

Als je extra hebt gewerkt en de gewerkte uren krijgt gecompenseerd, dan ontvang je per uur een uur tijd-voor-tijd (100%). Als je daarnaast een toeslag krijgt, dan is de toeslag een percentage van je uurinkomen.

De toeslagen voor consignatie, verschoven dienst en invallen in een ander soort ploegendienst zijn vaste bedragen. Deze vaste bedragen worden geïndexeerd met de algemene (cao-)loonsverhoging en afgerond op hele euro's.

We maken onderscheid tussen vaste en variabele toeslagen. De vaste toeslagen zijn de dienstroostertoeslag en de consignatietoelage. Deze hebben een andere grondslag dan de variabele toeslagen.

Dit is het overzicht van de toeslagen:

Variabele toeslagen (als percentage van het uurinkomen)		per	werkdag	rooster- vrije dag	feestdag
Overwerk*		uur	50%	100%	200%
Verschoven uren (op een werkdag)		uur	50%	-	-
Extra reis		reis	75%	200%	300%
Werken op feestdagen	5-ploegendienst	uur			125%
	overig personeel – za-zo	uur			100%
	overig personeel – ma t/m vrij	uur			200%
Waarneming hogere functie	1 functiegroep hoger	dienst	50%		
	2 functiegroep hoger	dienst	75%		
	3 functiegroep hoger	dienst	100%		
Consignatie		24 uur	€ 40,-	€ 117,-	€ 142,-
per 1 juni 2025			€ 41,-	€ 119,-	€ 144,-
per 1 juli 2025			€ 41,-	€ 119,-	€ 145,-
per 1 april 2026			€ 42,-	€ 122,-	€ 148,-
Wisseling van dienst/springen en incidenteel invallen in ander soort ploegendienst		keer	€ 120,- € 122,- per 1 juni 2025 € 125,- per 1 april 2026		

*afwijkende percentages voor salarisgroep 9 en 10

De toeslagen die gelden voor feestdagen, gelden ook voor uren van een dienst die voor een deel op een feestdag valt.

Je ontvangt de vaste toeslagen iedere maand tegelijk met je maandsalaris. Je ontvangt de variabele toeslagen de maand nadat je ze hebt verdiend.

Dienstroostertoeslag

In deze tabel staan de toeslagen waar je op grond van je rooster recht op hebt.

van	tot	Maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
00.00	07.00	51,5%	51,5%	68,6%
07.00	19.00	0%	68,6%	91,5%
19.00	00.00	51,5%	68,6%	

Je dienstroostertoeslag is een gemiddelde toeslag per maand. De toeslag is een percentage van je uursalaris. Je werkgever rondt de toeslag af op één cijfer achter de komma.

Feestdagtoeslag

Als je volgens rooster op een feestdag moet werken ontvang je voor alle gewerkte uren van die dienst de beloning volgens de tabel.

Feestdagtoeslag per uur in % van het uurinkomen	
5-ploegendienst	125%
Andere ploegendienstroosters: zaterdag en zondag	100%
Andere ploegendienstroosters: maandag t/m vrijdag	200%

Als je in 3-ploegendienst werkt, hoef je aansluitend op een feestdag niet 's nachts te werken. Als het door de bedrijfsomstandigheden nodig is dat je toch werkt in die nacht, krijg je overwerkvergoeding volgens de geldende regeling voor die dag.

Consignatie

Consignatie is als je in opdracht van je werkgever buiten je normale werkrooster bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Je stemt je activiteiten erop af en zorgt ervoor dat je in staat bent om aan het werk te kunnen gaan.

Bij consignatie ontvang je een vergoeding. Je ontvangt deze toeslag ook als je niet aan het werk hoeft te gaan:

Consignatie op:	Vergoeding per 24 uur
werkdagen	€ 40,-
per 1 juni 2025	€ 41,-
per 1 april 2026	€ 42,-
roostervrije dagen	€ 117,-
per 1 juni 2025	€ 119,-
per 1 april 2026	€ 122,-
Feestdagen	€ 142,-
per 1 juni 2025	€ 144,-
per 1 juli 2025	€ 145,-
per 1 april 2026	€ 148,-

De werkgever roostert de consignatiediensten in. De werkgever streeft ernaar je maximaal zeven etmalen per vier weken in te roosteren voor consignatiedienst. Voor de ingeroosterde consignatiediensten ontvang je een gemiddelde toeslag per maand.

De werkgever kan je daarnaast extra consignatiediensten laten lopen.

Als je in opdracht van je werkgever tussen 23.00 uur en 7.00 uur een oproep krijgt om te gaan werken, ontvang je een vergoeding van minimaal een uur. Je ontvangt de vergoeding ook als je daarvoor geen reis naar het bedrijf moet maken.

Afbouwregeling dienstroostertoeslag en consignatietoeslag

Als je gaat werken in een rooster met een lagere toeslag, ontvang je de toeslag die hoort bij je nieuwe rooster. Als je stopt met ploegdienst of consignatie, dan ontvang je geen dienstroostertoeslag of consignatietoeslag meer. Wanneer je werkgever jou in de dagdienst of een lager betaalde ploegdienst plaatst of uit de consignatiediensten haalt en dit gebeurt niet op jouw eigen verzoek, dan houd je je toeslag nog in de lopende kalendermaand.

Als je 6 maanden of langer in de ploegdienst of consignatiedienst hebt gewerkt ontvang je na de lopende kalendermaand een afbouw van je toeslag. De afbouw van je ploegentoeslag is een percentage van je ploegentoeslag op het moment van overplaatsing. Verder is belangrijk hoe lang je onafgebroken in het oorspronkelijke ploegdienstrooster werkte. De afbouw ploegentoeslag staat in deze tabel.

Als je 60 jaar of ouder bent en 5 jaar of langer onafgebroken in ploegdienst of consignatie hebt gewerkt, ontvang je de afbouw van de ploegentoeslag ook als je op jouw eigen verzoek naar de dagdienst, een lager betaalde ploegdienst of uit de consignatiedienst gaat.

Periode werkzaam in een consignatierooster of aangesloten werkzaam in hetzelfde ploegenrooster	% doorbetaling verschil oude en nieuwe toeslag en aantal maanden				
	100%	80%	60%	40%	20%
Korter dan 6 maanden	-	-	-	-	-
6 maanden tot 3 jaar	1	-	-	-	-
3 jaar tot 5 jaar	1	2	2	1	1
5 jaar of langer	1	4	4	3	3
5 jaar of langer en bovendien 60 jaar of ouder bij overplaatsing.	1	6	6	6	6

Overplaatsing in een ander dienstrooster

Overplaatsing in een ander dienstrooster is als het de bedoeling is dat je vast in een ander dienstrooster gaat werken (bijvoorbeeld van dagdienst naar 5-ploegdienst of andersom).

Als je werkgever je overplaatst naar een ander dienstrooster, ontvang je vanaf dat moment de dienstroostertoeslag van je nieuwe rooster. Als je in de eerste zeven dagen van je nieuwe rooster meer diensten werkt dan volgens je oude rooster, krijg je de extra uren betaald volgens de regels voor overwerk en kun je de reiskosten declareren. Als de overplaatsing gebeurt door bedrijfsomstandigheden en op verzoek van de werkgever, dan ontvang je een afbouw van je toeslag volgens de afbouwregeling dienstroostertoeslag en consignatietoeslag.

Overwerk

Overwerk is als je in opdracht van je werkgever meer uren werkt dan de arbeidsduur volgens het voor jou geldende rooster. Dit geldt niet voor incidenteel overwerk (korter dan een half uur) dat je nodig hebt voor het afmaken van een bepaalde taak in aansluiting op de normale dagtaak. Het overwerk wordt op een heel kwartier naar boven afgerond.

Overwerk is verplicht als:

- je geconsigneerd bent; of
- het de (maximaal) 5 extra, vooraf ingeroosterde diensten betreft (voor 5-ploegendienst of het speciale 36-uursrooster).

In alle andere gevallen is overwerk vrijwillig, tenzij er zeer zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zijn die overwerk noodzakelijk maken.

Voor overwerkuren ontvang je een beloning als je:

- werkt in een ploegendienstrooster
- werkt in dagdienst en bent geconsigneerd en je wordt opgeroepen
- werkt in dagdienst en je moet werken buiten het dagvenster (maandag t/m vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur).

De beloning bij overwerk is tijd-voor-tijd plus een toeslag volgens de tabel:

Overwerktoeslag bij:	Salarisgroep 2 t/m 8	Salarisgroep 9 5-ploegendienst	Salarisgroep 9	Salarisgroep 10
Overwerk (aansluitend) op werkdagen	50%	50%	22,50%	12,50%
Overwerk op roostervrije dagen	100%	50%	45%	25%
Overwerk op feestdagen	200%	50%	90%	50%

De toeslag geldt niet als je komt overwerken voor het volgen van een verplichte opleiding.

Toeslag extra opkomst

Als je bent ingedeeld in salarisgroep 2 t/m 8 en je in opdracht van je werkgever een extra keer naar het bedrijf moet komen om te gaan werken, ontvang je een toeslag. Per extra opkomst dat je naar het bedrijf moet komen ontvang je:

Extra opkomst op:	Toeslag in % van één uurinkomen per extra opkomst
werkdagen	75%
roostervrije dagen	200%
feestdagen	300%

Bij de berekening van overuren geldt de reistijd als ten minste één uur.

Je ontvangt voor de extra opkomst de kilometervergoeding die geldt voor zakelijke reizen op declaratiebasis.

Slaapuren dagdienst

Als je in dagdienst werkt en door overwerk of consignatiedienst moet werken tussen 23.00 uur en de aanvang van je normale dienst, ontvang je voor deze uren naast de overwerkvergoeding hetzelfde aantal uren plus 1 als slaapuren (uren vrij met behoud van salaris). Als je tussen 01.00 uur en 06.00 uur meerdere keren werkt, telt de tijd daartussen mee voor de berekening van de slaapuren.

Voorwaarde is dat de dag na het overwerk een normale werkdag is. Je neemt de slaapuren direct na het overwerk of de consignatiedienst op. Deze uren vervallen als je ze niet meteen opneemt. Je begint met het opnemen van de slaapuren aan het begin van je eerstvolgende normale dienst. Als je door het opnemen van slaapuren minder dan 2 uur aan te werken uren overhoudt, hoeft je daarvoor niet terug te komen.

Verschoven uren

Verschoven uren zijn de uren die je in opdracht van Teijin werkt buiten je normale vaste ploegdienstrooster (of in dagdienst buiten het dagvenster (maandag t/m vrijdag van 07:00 - 19:00)) zonder dat dat daardoor je normale arbeidsduur per dag wordt overschreden. De verschuiving van de dienst is minimaal 30 minuten. De toeslag voor verschoven uren is 50% van het uurinkomen en geldt alleen voor medewerkers in salarisschaal 2 t/m 9.

Wisseling van dienstrooster / springen

Wisseling van dienstrooster is als:

- je als ploegdienstmedewerker werkt in salarisgroep 2 t/m 8; en
- een of meer van jouw achtereenvolgende diensten wijzigen in een of meer andere achtereenvolgende diensten in hetzelfde soort dienstrooster; en
- het gebeurt op verzoek van je werkgever.

De werkgever streeft ernaar dat je door de wisseling niet minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten hebt. Je ontvangt per wisseling van dienstrooster / sprong een eenmalige toeslag van € 120,-. (per 1 juni 2025: € 122,- en per 1 april 2026 € 125,-).

Als het invallen gebeurt op de dagen waarop je volgens je normale rooster niet hoeft te werken, ontvang je daarnaast voor die uren de beloning volgens de regels bij overwerk en extra opkomst.

Als je in het nieuwe rooster werkt en binnen 14 dagen spring je weer terug naar je eerdere rooster, dan ontvang je niet weer een sprongtoeslag. Je ontvangt de sprongtoeslag maximaal twee keer per maand.

Incidenteel invallen in een ander soort dienstrooster

Incidenteel invallen is als je invalt in een ander soort dienstrooster en dit niet langer duurt dan vijf dagen.

Als je werkt in een functie in dagdienst in salarisgroep 2 t/m 8 en je valt incidenteel in een ploegdienst in, dan ontvang je daarvoor de beloning volgens de regels bij overwerk / verschoven uren en extra opkomst.

Als je werkt in een functie in ploegdienst in salarisgroep 2 t/m 8 en je valt incidenteel in een andere ploegdienst in, dan ontvang je daarvoor per invalperiode een toeslag van € 120,- (per 1 juni 2025: € 122,- en per 1 april 2026 € 125,-).

Als het invallen gebeurt op de dagen waarop je volgens je normale rooster niet hoeft te werken, ontvang je daarnaast voor die uren de beloning volgens de regels bij overwerk en extra opkomst.

Als je werkt in een functie in 5-ploegdienst en je valt incidenteel in in een dagdienst en dit gebeurt op de dagen dat je volgens je normale rooster niet hoeft te werken, dan ontvang je daarvoor de beloning volgens de regels bij overwerk op roostervrije dagen en extra opkomst.

Werken op afwijkende tijden

Als je door het invallen in een ander dienstrooster tijdens een periode die korter duurt dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens je eigen dienstrooster het geval zou zijn, dan wordt daar niets mee gedaan. Als het aantal minder te werken uren acht of meer is, dan zal de werkgever van tevoren je rooster aanpassen, zodat het aantal minder te werken uren onder de acht blijft.

Tijdelijke plaatsing in een ander dienstrooster

Soms kan het gebeuren dat je tijdelijk vanuit de ploegendienst in de dagdienst moet werken. Als je werkgever je in een ander soort dienstrooster plaatst, worden de afspraken over hoe lang je werkt en hoeveel je verdient hierop aangepast.

Bij een tijdelijke plaatsing in een ander rooster van minimaal 5 dagen en maximaal 3 maanden gelden deze regels. Je kunt de tool gebruiken om te zien wat dit voor jou betekent.

Van ploegendienst naar dagdienst

Het is het beste om de dagdienst te laten beginnen na de laatste vrije dagen in het 5-ploegendienstrooster. Als dit niet kan, gelden de volgende regels:

- Voordat de dagdienst begint, krijg je minstens 11 uur rust.
- Als je door de tijdelijke plaatsing in het dagdienstrooster meer dan 7 dagen achter elkaar zou moeten werken, heb je recht op 1 dag rust voordat je in dagdienst gaat.
- Als je na een nachtdienst tijdelijk in dagdienst wordt geplaatst, krijg je eerst 48 uur rust.
- Bij de start van de tijdelijke plaatsing in dagdienst kan het zijn dat je overuren maakt of een extra reis naar het bedrijf. Je ontvangt dan de beloning voor overwerk en extra reis.
- Als je op roostervrije dagen werkt ontvang je daarvoor de overwerkvergoeding. Dit wordt gerekend vanaf de laatste vrije dag van het 5-ploegendienstrooster, maximaal 9 dagen terug naar de eerste dag van de dagdienst.

Tijdens de plaatsing ben je een dagdienstmedewerker en werk je volgens het normale rooster van een dagdienstmedewerker. Na afloop van de plaatsing worden 120 uur bovenwettelijke vakantie-uren op jaarbasis toegekend. Je houdt in deze periode de volledige dienstroostertoeslag. Je ontvangt de bijzondere beloningen (zoals toeslag voor overwerk en extra reis) onder de voorwaarden voor dagdienstmedewerkers. Een dag kan maar één keer voor bijzondere beloning meetellen.

Weer terug van dagdienst naar ploegendienst

Het is het beste om de dagdienst te laten eindigen vóór je vrije dagen in het 5-ploegendienstrooster. Als dit niet kan, gelden de volgende regels:

- Je gaat pas weer in ploegendienst werken na 2 kalenderdagen rust.
- Bij het einde van de tijdelijke plaatsing in dagdienst kan het zijn dat je overuren maakt of een extra reis naar het bedrijf. Je ontvangt dan de beloning voor overwerk en extra reis.
- Als je op roostervrije dagen werkt ontvang je daarvoor de overwerkvergoeding. Dit wordt gerekend vanaf de eerste vrije dagen van het 5-ploegenrooster, maximaal 9 dagen vooruit naar de laatste dag in het dagdienstrooster. De dagdienstweek loopt van maandag tot en met zondag.

Een dag kan maar één keer voor bijzondere beloning in aanmerking komen.

Bij een tijdelijke plaatsing in een ander dienstrooster van minimaal 3 maanden en maximaal 2 jaar, ontvang je de toeslag voor overwerk en extra opkomst voor zover deze toeslag uitkomt boven de dienstroostertoeslag. Je ontvangt dus alleen het meerdere.

Na twee jaar eindigt de tijdelijke plaatsing en plaatst je werkgever je definitief in het rooster waarin je werkt. Op dat moment start de afbouw dienstroostertoeslag.

Waarnemingstoeslag

Je ontvangt een toeslag als je een functie tijdelijk waarneemt in een hogere salarisschaal. Voorwaarden zijn:

- je werkt in een functie in groep 2 t/m 8 en
- de waarneming duurt ten minste 1 hele dag of dienst en
- je neemt de functie volledig waar en
- het gebeurt op - schriftelijk - verzoek van je leidinggevende en
- het waarnemen is geen onderdeel is van je eigen functie.

Je ontvangt per waargenomen dienst een toeslag:

Indeling waargenomen functie	Toeslag per dienst in % van één uurinkomen
1 schaal hoger	50%
2 schalen hoger	75%
3 of meer schalen hoger	100%

Als je tijdelijk een functie waarneemt die is ingedeeld in een lagere salarisschaal, houd je het salaris dat hoort bij je eigen functie.

Thuiswerkvergoeding

Voor de dagen waarop je volledig thuis werkt krijg je een thuiswerkvergoeding van € 3,96 (per 1 augustus 2025: € 4,01) per dag (fiscaal onbelast). Voorwaarde is dat je geen leaseauto van de zaak hebt.

Reiskostenvergoeding

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten. Voorwaarde is dat je geen leaseauto van de zaak hebt. Het aantal kilometers ronden we rekenkundig af.

Reiskosten woon-werkverkeer

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten woon-werkverkeer van € 0,23 per kilometer. Als afstand geldt de kortste route van de postcode van je huis naar de postcode van je standplaats.

Via employee self service geef je per dag aan of je

- woon-werkverkeer hebt gehad naar de standplaats; of
- volledig thuis hebt gewerkt; of
- niet aanwezig was (bijvoorbeeld verlof, ziek, bijzonder verlof); en
- welk vervoersmiddel je hebt gebruikt.

Je ontvangt de vergoedingen voor woon-werkverkeer en thuiswerken maandelijks.

Reiskosten zakelijke kilometers

Zakelijk reizen is dat je naar verschillende plekken gaat, zoals klanten, andere locaties van Teijin Aramid, zakelijke relaties, vergaderlocaties, opleidingslocaties of seminars.

Als je met je eigen vervoer reist, krijg je € 0,23 vergoed per kilometer. Deze vergoeding is volledig belastingvrij volgens de huidige fiscale wetgeving.

Als je op een dag zowel zakelijk als woon-werkverkeer met je eigen vervoer hebt gereisd, declareer je naast je woon-werkverkeer de extra gereden kilometers ten opzichte van je normale reis naar je standplaats als zakelijke kilometers.

Je kunt ook parkeer-, tol- en veerkosten declareren als dit nodig is.

Als je met een collega meerijdt, krijg je geen vergoeding.

Als je voor zakelijk reizen met het openbaar vervoer reist, ontvang je vergoeding van de werkelijke kosten. Je kunt deze declareren.

Je kunt ook een huurauto of een poolauto via Teijin Aramid gebruiken in plaats van je eigen vervoer of openbaar vervoer.

Keuzesysteem

Je hebt keuzemogelijkheden in vier categorieën:

1. (Extra) Geld	2. (Extra) Tijd	3. Fiscale uitruil	4. Vakantietoeslag
• Bovenwettelijke vakantie-uren en/of tijd-voor-tijd verkopen 			

Duurzaamheid

Groenbudget (tot 1 mei 2026)

Bij Teijin Aramid is duurzaamheid een van de strategische pijlers. Jij kan ook bijdragen aan een beter klimaat en geld besparen op energie.

Als je na 1 mei 2023 maar voor 1 april 2026 in dienst bent gekomen bij Teijin Aramid, krijg je een groenbudget van € 1500,- bruto. Dit bedrag geldt voor iedereen. Het maakt niet uit of je voltijd of deeltijd werkt. Dit geld kun je besteden aan verbeteringen in je woning tussen 1 mei 2023 en 1 mei 2026.

Je kunt het groenbudget gebruiken voor de volgende doelen:

1. zonnepanelen*
2. Rable2GO-zonnepanelen
3. zonnecollectoren (incl. heatpipes)*
4. een laadpaal*
5. een warmtepomp (ook hybride of lucht/water-warmtepomp of bodemwarmtepomp)
6. een inductiekookplaat/-fornuis
7. isolatieglas (HR++ of HR+++)
8. dakisolatie buitenkant*
9. spouwmuurisolatie*
10. vloerisolatie*
11. hybride ketel (t/m kalenderjaar 2024)*
12. gevelisolatie met overzetpanelen binnen of buiten*
13. dakisolatie aan binnenkant
14. radiatorfolie
15. de kosten van een energiecoach.

Per 1 mei 2025 zijn de volgende doelen toegevoegd:

16. energiezuinig witgoed met de hoogste of op een-na-hoogste energielabelscore (A of B) voor die productcategorie;
17. kleine energiebesparende maatregelen: radiatorfolie, radiatorventilatoren, tochtstrippen en -borstels, kozijnfolie, waterbesparende douchekop, sensoren voor lampen en kranen;
18. isolerende raambekleding, bijvoorbeeld isolerende gordijnen (liefst met metaalcoating) of dubbele plissé-gordijnen, mits de ramen nog niet glas van HR++ of hoger hebben en mits de raambekleding geen radiatoren bedekt;
19. regenton (en/of afkoppelen van de regenpijp);
20. groendak (sedum).

Je ontvangt alleen een vergoeding van de items met een * als een expert de plaatsing doet. Daarvoor is gekozen in verband met veilig werken en wettelijke vereisten. Een expert kan ook een werknemer van Teijin Aramid zijn die de juiste papieren heeft. Als je zelf radiatorfolie of dakisolatie aan de binnenkant plaatst, heb je naast de factuur van het materiaal ook een bewijs nodig van plaatsing (foto's voor, tijdens en na).

Je kunt de factuur of facturen voor goedkeuring indienen via Employee Self Service (ESS). Facturen mogen niet ouder zijn dan 3 maanden en de datum op de factuur mag niet van voor jouw indiensttreding zijn.

Let op: als je uit dienst gaat zonder het groenbudget (volledig) te besteden, krijg je geen uitkering van het restant budget.

Het groenbudget is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.

Ontwikkeling en vitaliteit

Jouw ontwikkeling en inzetbaarheid

Je werkgever moedigt je aan om trainingen te volgen om ervoor te zorgen dat je goed inzetbaar blijft. Je werkgever en de ondernemingsraad hebben samen een [regeling opleidingsfaciliteiten \(zie Regelingenboek\)](#) afgesproken.

Voor rol- en functievereiste leeractiviteiten, wordt de tijd die je aan de training besteedt gezien als werktijd. Je ontvangt geen overwerktoeslag. Je kunt de tijd compenseren als tijd-voor-tijd.

Persoonlijk ontwikkelbudget

Je hebt een persoonlijk ontwikkelbudget om ervoor te zorgen dat je flexibel en langdurig inzetbaar blijft door persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Als je voor 1 oktober 2027 in dienst bent gekomen, krijg je een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1500,- bruto om te besteden aan ontwikkelactiviteiten tussen 1 november 2023 en 1 november 2027, ongeacht hoeveel uur je werkt. Je kan via een online platform kiezen uit verschillende ontwikkelactiviteiten die in je eigen tijd plaatsvinden. Je werkgever betaalt de factuur rechtstreeks, dus jij hoeft niets voor te schieten.

Als je uit dienst gaat zonder je budget (volledig) te hebben besteed, krijg je geen uitkering van het restant budget. Het persoonlijk ontwikkelbudget is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.

Vitaliteitsuitkering

Als je op 1 september in dienst bent, krijg je die maand een vitaliteitsuitkering van € 200,-. Dit bedrag geldt voor iedereen. Het maakt niet uit of je voltijd of deeltijd werkt. Deze extra uitbetaling is geen grondslag voor je andere arbeidsvoorwaarden.

Teijin Aramid zal de vitaliteitsuitkering in de fiscale werkkostenregeling onderbrengen, waardoor je deze bruto uitkering netto ontvangt.

Taakverlichting

Als het nodig is vanwege persoonlijke omstandigheden, kun je vragen om je taken tijdelijk te verminderen. Je werkgever zal zijn best doen om dat voor elkaar te krijgen, bijvoorbeeld door je voor een bepaalde tijd vrij te stellen van overwerk of consignatiediensten.

Als je er samen niet uit komt, kun je naar de [begeleidingscommissie taakverlichting \(zie Regelingenboek\)](#).

Arbeidsmarktpositie

De werkgever spant zich in om de arbeidsmarktpositie van medewerkers met een contract voor bepaalde tijd te verbeteren.

Gezondheid

Gezondheidsbeleid

Teijin Aramid moet ook zorgen voor je gezondheid en ervoor zorgen dat je goed kunt werken. In het [verzuimbeleid](#) kun je hierover meer lezen. Teijin Aramid moet ervoor zorgen dat ook mensen met een arbeidsbeperking gelijke kansen krijgen. Tijdens het periodiek overleg bespreken cao-partijen het herplaatsingsbeleid voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.

Arbeidsongeschiktheid

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](#) van het Burgerlijk Wetboek en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#).

Je (oude) maandinkomen in dit artikel is je maandinkomen direct voordat je arbeidsongeschikt werd.

Als je arbeidsongeschikt bent geworden voor 1 januari 2004, dan geldt voor jou [artikel 39.3.2 van de cao Teijin Aramid 2017-2019](#).

De eerste 0 - 104 weken

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling van 70% van je (oude) maandinkomen tot aan maximaal het maximum dagloon. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot 100% van je (oude) maandinkomen.

Voorwaarde voor de aanvulling is dat je aantoonbaar en optimaal meewerkt aan de activiteiten uit je re-integratieplan, bijvoorbeeld door scholing of werken: eigen werk, aangepast werk of arbeids-therapeutisch werken.

Als het UWV een sanctie aan je werkgever oplegt en daardoor na de eerste 104 weken de WIA-uitkering niet of later ingaat, dan betaalt je werkgever de loondoorbetaling en aanvulling door. Dit geldt ook als jullie samen afspreken om de aanvraag voor een WIA-uitkering later te doen.

Na 104 weken

Als je langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt bent, gelden voor jou de bepalingen van de [Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten \(IVA\)](#) en de [Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten \(WGA\)](#).

Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid krijg je een keuring van de uitvoeringsorganisatie UWV. De UWV-arts en de arbeidsdeskundige bepalen de eventuele mate van arbeidsongeschiktheid. Het percentage arbeidsongeschiktheid zegt welk soort werk je nog kan doen en wat dat betekent voor je restverdiencapaciteit. Als je langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt bent en je percentage is:

- **minder dan 35%**, dan ontvang je geen WGA-uitkering. Je ontvangt bij herplaatsing binnen de organisatie een aanvulling op je inkomen van ten minste 80% van het verschil tussen je oude en je nieuwe (lagere) maandinkomen.
- **35 tot 80%**, dan ontvang je - als je meedoet aan de collectieve WGA Plus verzekering - een aanvulling op je WGA-uitkering van 70% of 75% van je oude maandinkomen (tot maximaal het maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen), en afhankelijk van de benutting van je restverdiencapaciteit. Je werkgever en jij betalen ieder de helft van de premie van deze verzekering. De werkgever houdt jouw deel van de premie in op je salaris. Als jij door ziekte niet mee kan doen aan de collectieve WGA Plus verzekering, gelden voor jou de aanvullingsbepalingen van artikel 39.3 van de cao Teijin Aramid 2017-2019.
- **80-100%**, dan beëindigt je werkgever je dienstverband.

Wat geldt er nog meer bij arbeidsongeschiktheid?

Je werkgever kan de loondoorbetaling en de aanvulling in de eerste twee ziektejaren opschorten of stopzetten volgens de [wettelijke regels](#).

Als door jouw toedoen je een lagere sociale verzekeringsuitkering ontvangt, zal de werkgever dit niet compenseren. De inkomensaanvullingen van je werkgever worden direct verlaagd met hetzelfde bedrag als waarmee jouw uitkering is verminderd. Voorwaarde voor de aanvulling van je werkgever is dat je je arbeidsongeschiktheidsuitkering van het UWV betaalbaar laat stellen via je werkgever. Dat betekent dat je werkgever de uitkering ontvangt en die samen met de aanvulling aan jou uitbetaalt.

Als je werkgever bij andere partijen een schadevergoeding kan claimen, die verband houdt met jouw arbeidsongeschiktheid, dan werk je hieraan mee en geeft de informatie die hiervoor nodig is.

Zorgverzekering

Je kunt jezelf en je gezinsleden verzekeren via de door je werkgever afgesloten collectieve zorgverzekering.

Ben je ziek geworden tijdens een zakelijke reis in het buitenland dan vergoedt je werkgever de zorgkosten die niet door de verzekering worden gedekt. De kosten van het vervoer naar Nederland vallen hier ook onder.

WGA-premie

Je werkgever ziet ook in deze cao af van het recht om de helft van de zogenaamde gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (voor de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid) in te houden op je loon. Je werkgever betaalt ook gedurende deze cao de volledige premie. In 2025 is de totale premie 0,9037%.

Pensioen

Pensioenovereenkomst

Bij je werkgever geldt een pensioenregeling. Je neemt verplicht deel aan de pensioenregeling. De Stichting Pensioenfonds PGB (PGB) voert de regeling uit. De overeenkomst met PGB geldt van 1 januari 2023 tot 1 januari 2028.

Als PGB het [pensioenreglement](#) (Basis Pensioenreglement Premieovereenkomst) wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.

Beschikbare-premieregeling

Je pensioenregeling is een beschikbare-premieregeling. Dat is een regeling waarbij je een vaste premie betaalt. Je krijgt van je werkgever een bijdrage in de premie voor de opbouw van je pensioenkapitaal. Hiermee kun je op je pensioendatum een ouderdomspensioen en partnerpensioen kopen. Daarnaast zijn er verzekeringen voor overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's tijdens je dienstverband afgesloten, zoals:

- partner- en wezenpensioen,
- ANW-hiaatpensioen en
- WIA-excedentpensioen.
- Netto Partnerpensioen Plusverzekering voor overlijden tijdens je dienstverband via Elips life.

De totale vaste premie is 30,53% van alle pensioengrondslagen. Het werkgeverdeel van de premie is 24,53%. Je eigen bijdrage is 6% van je pensioengrondslag.

Deze totale vaste premie wordt verdeeld over de medewerkers met behulp van een staffel. De hoogte van de staffel hangt af van: de vaste premie, de werkgeversbijdrage, de werknemersbijdrage en de financiering vanuit het premiedepot.

De staffel is het benuttingspercentage (maximaal 100%) keer de premies in de fiscaal maximale staffel met een rekenrente van 1,5% bij Pensioenfonds PGB. PGB stelt dit percentage elk jaar opnieuw vast op basis van de premie-inleg. In 2025 is het 90,97%.

De hoofdlijnen van de pensioenregeling

Kenmerken	Pensioenregeling
Soort regeling	De pensioenregeling is een beschikbare premiereregeling.
Vaste premie	De vaste premie is 30,53% van de Pensioengrondslag. Vanuit de vaste premie wordt de premie voor opbouw van pensioenkapitaal, partnerpensioen, wezenpensioen, Anw-hiaatpensioen en Wia-excedentpensioen betaald en alle kosten van de pensioenregeling.
Pensioenreglement	Het pensioenreglement voor de Basis Pensioenregeling Premieovereenkomst de 'Uit te voeren pensioenovereenkomst(en)' voor Teijin Aramid B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB per 1 januari 2023.
Deelname	Je neemt deel aan de pensioenregeling vanaf de eerste dag van indiensttreding. Voorwaarde is dat je voldoet aan de voorwaarden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar. De pensioenrichtleeftijd in dit artikel wijzigt, als Pensioenfonds PGB deze wijzigt.
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris is de som van: 1. het salaris 2. de vakantietoeslag 3. de persoonlijke toeslag 4. de winstuitkering of de bonus (voor niet-cao-personeel) 5. de jubileumuitkering 6. de BHV-vergoeding 7. de vergoeding voor intellectueel eigendom 8. de gratificatie 9. de opbrengst/kosten van de koop (-) of verkoop (+) van uren 10. de toeslagen voor: a) het dienstrooster/het werken opinconveniënte uren b) consignatie c) afbouw dienstrooster- en consignatietoeslag d) overwerk e) verschuiven van dienst f) extra reizen/opkomst g) waarneming hogere functie h) incidenteel invallen in ander dienstrooster i) springen/wisselen van dienst j) het werken op feestdagen. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op het wettelijke maximum (2025: € 137.800,- per jaar).

Kenmerken	Pensioenregeling
Franchise	De franchise is € 18.475,- (2025). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast volgens de stijging van de minimale AOW-franchise middelloon. De franchise is altijd minimaal de fiscaal toegestane franchise en nooit lager.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris min de franchise.
Beschikbare premie	De beschikbare premie is: Het benuttingspercentage van een marktrente staffel II met inachtneming van een rentevoet van 1,5% bij Pensioenfonds PGB. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin jij je bevindt maal de pensioengrondslag. De hoogte van de beschikbare premie kan jaarlijks naar boven of naar beneden worden aangepast, in overeenstemming met de afspraken over de vaste werkgeverspremie.
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Het verzekerde partnerpensioen is: Jaarlijks 70% maal het fiscaal maximale opbouwpercentage van 1,875% maal het benuttingspercentage, van de pensioengrondslag bij ongewijzigde voortzetting van het dienstverband bij de werkgever tot aan de pensioendatum en is op risicobasis verzekerd. De hoogte van het verzekerde partnerpensioen beweegt mee met de jaarlijkse vaststelling van de hoogte van de beschikbare premie. Je diensttijd voor 1 januari 2021 wordt niet meegenomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd op risicobasis: 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. Je diensttijd voor 1 januari 2021 wordt niet meegenomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt je pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
WIA-excedent-verzekering	Collectieve WIA-excedentverzekering bij PGB. De premie is onderdeel van de vaste premie. De voorwaarden staan in het Reglement WIA-Excedentpensioen Pensioenfonds PGB .
Anw-hiaatverzekering	Collectieve Anw-hiaatverzekering bij PGB. Het verzekerd bedrag is per 1 januari 2025 € 19.080,-. Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd volgens de Anw-nabestaandenuitkering inclusief vakantiegeld maar exclusief tegemoetkoming, bedoeld in artikel 29a van de Algemene nabestaandenwet. De premie is onderdeel van de vaste premie. De voorwaarden staan in het Reglement Anw Plus Collectief Pensioenfonds PGB .
Toeslagverlening (indexatie) met ingang van 1 januari 2012	Eventuele toeslagverlening voor actieven en inactieven op de opgebouwde pensioenen in de periode 2012 tot en met 2020 en de pensioenen die zijn aangekocht uit het pensioenkapitaal opgebouwd vanaf 1 januari 2021, is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement.
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen als voldaan wordt aan de voorwaarden in het pensioenreglement en de Pensioenwet. Pensioenfonds PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.
Werknemersbijdrage	6% van de pensioengrondslag.

Pensioenexcedentregeling (vervalt per 1 januari 2026)

Als je pensioengevend salaris meer is dan het wettelijke maximum, krijg je een bijdrage van je werkgever. Deze bijdrage is 24,53% van het extra inkomen boven het maximum (in 2025 is dit € 137.800,-). Je krijgt deze bijdrage elke maand uitbetaald.

Verzekering partnerpensioen over inkomen boven het maximum

- Teijin Aramid heeft voor de werknemer met een inkomen hoger dan wettelijke maximum pensioengevend salaris (2025: € 137.800,-) een extra verzekering voor partnerpensioen afgesloten bij Elips Life. Jij betaalt hiervoor zelf de premie. De verzekering keert bij je overlijden aan je partner een netto partnerpensioen uit.
- Er is ook een wezenpensioen meeverzekerd voor (een) eventuele kind(eren) tot de 21-jarige leeftijd. De hoogte is 20% van het partnerpensioen per kind.
- De levenslange verzekeringsuitkering voor je partner is 0,6631% (2025) van de grondslag per dienstjaar gerekend vanaf 1-1-2015 (of je latere datum in dienst) tot aan je AOW-datum.
- De grondslag is het inkomensgedeelte boven het wettelijke maximum pensioengevend salaris (2025: € 137.800,- per jaar).
- Onder inkomen wordt voor deze verzekering verstaan het vaste jaarsalaris op 1 januari (of startsalaris bij indiensttreding gedurende het jaar) + 70% van maximale winstuitkering (10%) resp. 70% van de maximale bonus (voor niet-cao-personeel).

- De premie van deze verzekering is 1,1% (2025) van de grondslag (inkomen -/- maximum pensioengevend salaris) en wordt in maandelijkse termijnen op je nettosalaris ingehouden.
- Als je niet wil meedoen aan deze verzekering, dan teken je een afstandsverklaring.

Nieuw pensioenstelsel

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027. De afspraken zijn opgenomen in de bijlage.

Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

Je werkgever heeft zich bij het sluiten of bij een wijziging van de pensioenovereenkomst het recht voorbehouden zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zonder instemming van de werknemers volgens [artikel 12 Pensioenwet](#).

Verandering van pensioenovereenkomst

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemers veranderen als er een zwaarwichtig bedrijfsbelang is waardoor de belangen van de werknemers naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. Als de pensioenovereenkomst verandert of wordt stopgezet, blijven de opgebouwde pensioenaanspraken die je tot nu toe hebt opgebouwd hetzelfde, behalve als de Pensioenwet iets anders toestaat.

Openbreken van de afspraken

Je werkgever zal beoordelen of het nodig is om de pensioenafspraken te veranderen en nieuwe afspraken maken binnen de financiële kaders die er zijn, als:

- de wettelijke regels voor sociale zekerheid, belastingen, pensioenen veranderen (bijvoorbeeld door het Nationaal Pensioenakkoord) of
- (voorgenomen) besluitvorming door Pensioenfonds PGB het nodig maakt om de pensioenovereenkomst en pensioenregeling aan te passen of
- aanpassingen nodig zijn in opdracht van de Belastingdienst.

Bedrijfs-AOW / Regeling voor vervroegd uittreding (RVU)

Je kan gebruik maken van de tijdelijke RVU-vrijstelling. Hiermee kun je eerder stoppen met werken.

Voorwaarden zijn:

- je bent minimaal 5 jaar in dienst bij je werkgever
- je kan, vanaf 3 jaar voor je AOW-leeftijd, maximaal 3 jaar gebruik maken van de regeling
- de regeling geldt tot en met 31 december 2025.

Je gaat uit dienst. Dit gaat in per de datum waarop je gebruik gaat maken van de regeling RVU.

Je pensioenopbouw stopt ook.

Je kiest hoeveel maanden je van de regeling gebruik wil maken (maximaal 36 maanden).

Als je gebruik wilt maken van de regeling bespreek je jouw deelname en ingangsdatum minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het vervroegde vertrek met je werkgever.

Je werkgever mag de ingangsdatum 3 maanden uitstellen als dat nodig is omdat tijdige vervanging en overdracht niet goed mogelijk is en dit de continuïteit van bedrijfsprocessen in gevaar brengt.

Je vraagt zelf tenminste 3 maanden van tevoren je pensioen aan bij het pensioenfonds als je je pensioen wilt vervroegen.

Je ontvangt per maand een bedrag ter hoogte van de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling (voor 2025 € 2.273,- per maand). Het bedrag van de bruto uitkering per maand volgt de [wettelijke RVU-drempelvrijstelling](#).

Je kunt gebruik maken van een financieel adviesgesprek met [Prikkl](#). Je werkgever betaalt dit adviesgesprek.

Als je overlijdt ontvangt jouw partner de overgebleven bruto uitkeringen als bedrag ineens.

De mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling “bedrijfs-AOW”/RVU eindigt op 31 december 2025.

Cao-partijen spreken een nieuwe regeling af per 1 januari 2026 die de medewerker met een zwaar beroep de mogelijkheid biedt om 3 jaar eerder dan de AOW-leeftijd met pensioen te gaan.

De regeling zal moeten passen binnen de uitwerking van het centrale onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2025: “gezond naar pensioen”, waarvan de [details en kaders](#) in mei 2025 beschikbaar zijn gekomen. In de maand september 2025 start het overleg tussen cao-partijen.

Onderdeel van de uitwerking van de RVU-regeling per januari 2026 is de mogelijkheid om de uitkering extra te verhogen met € 300,- per maand.

Jouw arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst

Je sluit een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst met je werkgever waarin staat dat de cao en het [regelingenboek](#) van toepassing zijn zoals deze van tijd tot tijd luiden. Je werkgever deelt de modellen arbeidsovereenkomst met de vakbonden. De arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden (bijvoorbeeld een project).

Als je voor je in dienst kwam, als inleenkracht bij de werkgever hebt gewerkt, dan telt die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het maakt daarbij niet uit hoeveel arbeidsovereenkomsten je met het bureau had in die periode. Dit is een afwijking van [artikel 668a BW](#).

Opzeggen en ontslag

In de wet staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Daarnaast eindigt je arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of de dag voordat je met (vroeg)pensioen gaat.

Bij opzegging geldt voor jou een opzegtermijn van 2 maanden. Je werkgever heeft een opzegtermijn van 4 maanden. Je kunt op iedere dag opzeggen en de opzegtermijn start dan op die dag.

Als je een contract voor bepaalde tijd hebt van 6 maanden of langer en met een afgesproken einddatum, dan heeft je werkgever een aanzegplicht. Dit betekent dat je werkgever je uiterlijk een maand voor de einddatum laat weten of je weer een nieuw contract krijgt. Doet je werkgever dit niet of te laat, dan krijg je een aanzegvergoeding van 1 maandsalaris.

Waar moet je je als medewerker aan houden?

Je werkgever kan je vragen om ook ander werk dan je gebruikelijke werk te doen als het om een redelijk verzoek gaat. Je werkgever kan je tijdelijk werk laten doen voor een andere organisatie, bijvoorbeeld door detachering. Dit kan alleen als het om een redelijk verzoek gaat en in redelijkheid passend is in jouw situatie en omstandigheden. Als in jouw functie consignatiediensten nodig zijn, dan zijn deze verplicht.

Als je niet kunt werken door een bedrijfsschade

Als je niet kunt werken door een bedrijfsschade, betaalt je werkgever je inkomen door over maximaal de eerste 7 kalenderdagen. Als je daarna nog steeds niet aan het werk kunt, betaalt de werkgever een aanvulling op je WW-uitkering tot aan 100% van je inkomen. Voorwaarde is dat je door deze aanvulling niet wordt gekort op je WW-uitkering. Als je wel op de WW-uitkering wordt gekort, zal de werkgever een aanvulling betalen tot aan het percentage van het dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de WW geen korting op de WW-uitkering zal toepassen.

Geheimhouding

Je gaat zorgvuldig om met informatie die je krijgt via je werk. Dit geldt zeker voor informatie waarvan je weet of kunt inschatten dat die vertrouwelijk is of wanneer expliciet vertrouwelijkheid is opgelegd. Je deelt deze informatie niet met anderen. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om informatie over onze organisatie, de bedrijfsvoering, collega's, klanten en andere relaties. Je mag onze informatie, producten of systemen niet kopiëren, opslaan, publiceren of verwerken.

Je mag de geregistreerde persoonsgegevens niet anders gebruiken dan voor het doel van de registratie en voor de uitoefening van je functie nodig is. Je mag hierover niets zeggen tegen onbevoegden.

Deze geheimhoudingsplicht geldt vanaf het moment dat je deze overeenkomst ondertekent en loopt door na het einde van je arbeidsovereenkomst. Twijfel je over een handeling? Overleg dan met je leidinggevende.

We vinden geheimhouding belangrijk en verwachten dat je zorgvuldig omgaat met informatie die je krijgt via je werk. Andersom gaan wij volgens de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming zorgvuldig om met jouw persoonsgegevens. Hoe? Dat lees je in onze [privacyverklaring](#).

Nevenwerkzaamheden

Wil je naast je werk bij de werkgever werk gaan doen voor jezelf of voor een ander of deed je dit al voor je bij de werkgever komt werken? Meldt dit dan vooraf aan de werkgever en vraag toestemming. Je hoeft geen toestemming te vragen als de werkzaamheden geen invloed hebben op je werk voor de werkgever. Het maakt niet uit of het om betaalde of onbetaalde werkzaamheden gaat.

Je werkgever geeft toestemming, tenzij hij een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om toestemming te weigeren. Als de werkgever toestemming weigert, ontvang je een schriftelijke motivering. Als je dan toch deze werkzaamheden verricht kan de werkgever je schorsen. Als je geen toestemming hebt gevraagd, geeft de werkgever je twee weken de tijd om die alsnog te vragen.

Als je arbeidsongeschikt wordt door ander werk waarvoor je geen toestemming hebt gevraagd of gekregen, dan ontvang je geen aanvullingen op de loondoorbetaling bij ziekte.

Vakbonden en werkgever

Afspraken cao-partijen

Cao-partijen zullen alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen nakomen en correcte uitvoering van de cao stimuleren.

Cao-partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toepassen, staking organiseren of bevorderen en geen actievoeren of steunen die als doel heeft de cao te wijzigen (anders dan door overleg).

Cao-partijen kunnen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen voorstellen in geval van bijzondere omstandigheden die partijen aan het begin van de looptijd van de cao niet konden voorzien. De wijzigingen moeten direct te maken hebben met de bijzondere omstandigheden. Cao-partijen zijn in dat geval verplicht te overleggen over deze voorstellen.

Cao-partijen zijn verplicht deze cao te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie, direct of indirect, voeren of steunen die tot doel heeft deze cao te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen. De vakbonden zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen. De werkgever zal eveneens nakoming van deze cao met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

Als medewerkers staken of actievoeren bij Teijin Aramid zonder dat daartoe is opgeroepen door de vakbonden, dan steunen de vakbonden Teijin Aramid bij de ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Geschillen

Als cao-partijen een meningsverschil hebben over de uitleg of toepassing van de cao, zullen zij eerst proberen dit samen op te lossen voordat ze het geschil aan de rechter voorleggen. Pas wanneer partijen binnen twee maanden na de schriftelijke uitnodiging tot overleg over het onderwerp nog steeds geen oplossing hebben gevonden, kan een van de partijen het geschil aan de rechter voorleggen.

Cao-partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toepassen, staking organiseren of bevorderen en geen actievoeren of steunen die als doel heeft het geschil over toepassing van de cao op te lossen.

Periodiek overleg

Cao-partijen overleggen minimaal 2 maal per jaar. Het overleg gaat over de gang van zaken binnen het bedrijf en de arbeidsvoorwaarden. De werkgever informeert de vakbonden ten minste eenmaal per jaar over ontwikkelingen in de algemene gang van zaken en het sociaal beleid in de onderneming. Het gaat vooral over de werkgelegenheid in het bedrijf (het aantal te verwachten arbeidsplaatsen tegenover de eerdere verwachtingen).

Mogelijkheden voor vakbonden en vakbondsleden

De werkgever weet dat het functioneren van de vakbonden afhankelijk is van de betrokkenheid van de leden. De werkgever maakt het vakbondswerk binnen de onderneming mogelijk.

Als de vakbondsleden bijeenkomsten bijwonen, gebeurt dat in eigen tijd. Vakbonden plannen de bijeenkomsten zo dat het bijwonen in eigen tijd mogelijk is.

Er zijn 3 categorieën vakbondswerk:

Categorie A: Algemeen vakbondswerk	Categorie B: Bedrijfsgericht vakbondswerk	Categorie C: Onderhandelingsdelegatie
• scholing vakbondswerk algemeen • deelname aan vertegenwoordigende organen van de vakbond, zoals sectorraad of ledenparlement • deelname aan regionale (netwerk)bijeenkomsten georganiseerd door een vakbond	• scholing vakbondswerk bedrijfsgericht • kaderwerk binnen het bedrijf, zoals het organiseren en bijwonen van kaderbijeenkomsten • ledenwerfacties • bedrijfsconsulentenwerk • bijwonen ledenvergaderingen vanuit functie als kaderlid	• werkzaamheden en bijeenkomsten kaderleden in het kader van cao-onderhandelingsdelegaties

Faciliteiten

De werkgever zal aan de (kader)leden van de vakbonden de volgende faciliteiten bieden:

Voor categorie A

Doorbetaald vrijaf. Voorwaarde is dat het werk het toelaat en de vakbond het vrijaf op tijd bij de leidinggevende van het kaderlid aanvraagt. Als het kaderlid zoveel afwezig is dat het niet meer redelijk is, dan overleggen cao-partijen hierover.

Voor categorie B

Er is een urenbudget beschikbaar per vakbond van 2 uur per vakbondslid per jaar. Partijen zullen 1 keer per kalenderjaar het ledenbestand vergelijken met het medewerkersbestand. De bedrijfsconsulent verantwoordt de onder werktijd bestede tijd als bedrijfsconsulent in het tijdregistratiesysteem. De bedrijfsconsulent heeft dezelfde rechtsbescherming als de leden van de ondernemingsraad.

Medewerkers die de bedrijfsconsulent bezoeken, doen dat in hun eigen tijd. De bedrijfsconsulent zegt dit bij aanvang van het gesprek aan de medewerker, zodat deze het weet.

Voor categorie C

De werkgever stelt de leden van onderhandelingsdelegaties vrij van werk als de vakbond daarom vraagt. Als het kaderlid deelneemt aan het overleg leidt dit niet tot overschrijding van normtijd. Als dat nodig is kan de medewerker rusturen opnemen. Elke onderhandelingsdelegatie telt maximaal 4 medewerkers. Leden van onderhandelingsdelegatie hebben dezelfde rechtsbescherming als de leden van de ondernemingsraad.

Vakbonden kunnen bij specifieke onderwerpen een toehoorder uitnodigen. Dit laten zij vooraf aan de werkgever weten.

Voor categorie B en C

- ruimte op de (digitale) publicatieborden
- vergaderruimtes
- de gelegenheid en ruimte om als regel buiten werktijd vergaderingen te organiseren die over het bedrijf gaan.

Voorwaarden voor de faciliteiten zijn:

- het vakbondswerk doorkruist of belemmert de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet
- de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming wordt niet geschaad
- je ontvangt door het vakbondswerk geen overwerktoeslag of tijd voor tijd. Uitzondering: voor werkzaamheden van categorie C geldt dat je de volgende dag rusttijd kan nemen als je door het cao-overleg buitensporig lange dagen zou maken.

Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrageregeling wordt tijdens de looptijd van deze cao voortgezet. De werkgever betaalt een bijdrage aan de vakbonden die partij zijn bij deze cao voor hun werkzaamheden. De werkgeversbijdrage is gelijk aan de norm in de AWWN-regeling. De werkgever betaalt in 2025 en 2026 daarnaast een bedrag van € 12.000,- per vakbond.

Reorganisatie of fusie

Je werkgever informeert de vakbonden zo snel mogelijk bij een voorgenomen besluit tot reorganisatie, fusie of bedrijfssluiting. De werkgever geeft aan de vakbonden de motivering en daarbij de informatie die nodig is.

De werkgever en vakbonden overleggen als er sociale gevolgen zijn voor een belangrijk deel van de medewerkers. Dit kan gaan om bijvoorbeeld ontslag, overplaatsing of andere ernstige gevolgen. De werkgever zal ontslagen zoveel mogelijk voorkomen. De werkgever zal in overleg met de vakbonden een sociaal plan opstellen als er voor medewerkers gevolgen zijn. De werkgever bespreekt eventuele herplaatsingsmogelijkheden van de medewerkers met de vakbonden. Ze bespreken ook de procedure die de werkgever zal volgen en wanneer hij de medewerkers inlicht.

De werkgever zal in principe geen medewerkers collectief ontslaan binnen zes maanden nadat de vakbonden de informatie hebben gekregen en er een overleg met hen is geweest. Cao-partijen kunnen hiervan afwijken als het door de situatie niet redelijk is om de werkgever aan deze termijn van 6 maanden te houden.

Inleenkrachten

Je werkgever zal de inzet van inleenkrachten zo veel mogelijk beperken. Je werkgever zet geen inleenkrachten in voor werk dat normaal gesproken kan worden gedaan door de medewerkers die bij je werkgever in dienst zijn.

De werkgever kan inleenkrachten inzetten voor:

- bepaalde specialistische werkzaamheden
- incidentele piekbelasting
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd
- voorzienbare reorganisatie, in dit geval mag een arbeidsplaats maximaal 2 jaar door een tijdelijke kracht worden ingevuld.

Als je werkgever besluit om groepen ingeleende arbeidskrachten in te zetten voor werk dat normaal gesproken kan worden gedaan door de medewerkers die bij de werkgever in dienst zijn, dan vraagt hij de ondernemingsraad daarover advies uit te brengen. Als inleenkrachten langer dan één jaar op dezelfde arbeidsplaats nodig zijn, overlegt de werkgever met de OR. Zij bespreken of er mogelijkheden zijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De werkgever zorgt er samen met het inleenbureau voor dat de inleenkrachten dezelfde beloning ontvangen als medewerkers die in dienst zijn in een gelijkwaardige functie. De beloning is:

- het uurloon (voor de dagdienst is dat het maandsalaris / 158,4 uur per maand en voor 5-ploegendienst het maandsalaris gedeeld door 145,6 uur per maand). Vanaf 1 januari 2026: 0,575% van het maandsalaris (jaarsalaris/13))
- vanaf 1 januari 2026: de toeslag voor de arbeidsduurverkorting (ten opzichte van 40 uur per week)
- de bijzondere beloningen (o.a. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, feestdagen en ploegentoeslag)
- een eenmalige uitkering
- de vitaliteitstuitkering
- kostenvergoedingen zoals reiskosten woon-werkverkeer, de thuiswerkvergoeding en andere kostenvergoedingen
- de winstuitkering (winstuitkeringspercentage over het bruto-inkomen in de periode 1 april t/m 31 maart van het fiscale jaar), ook voor degenen die maar een deel van het fiscale jaar voor Teijin Aramid gewerkt hebben de periodieke en algemene loonsverhogingen (op hetzelfde moment).

Als een inleenkracht bij de werkgever al eerder ervaring heeft opgedaan, dan telt dit mee bij de bepaling van het salaris als de inleenkracht weer bij de werkgever komt werken (als inleenkracht of in dienst).

ESF-subsidie

De werkgever zal de vakbonden informeren over ingediende aanvragen voor subsidie uit het ESF.

Betekenis

Werkgever	Teijin Aramid BV
Vakbond	Een vereniging van werknemers, die als doel heeft de belangen van zijn leden te behartigen en die partij is bij deze cao. Dit zijn FNV, CNV en De Unie
Werknemer	Als je een arbeidsovereenkomst hebt met de werkgever en jouw functie is ingedeeld in één van de functiegroepen 2 tot en met 13 in deze cao. In deze cao word je als werknemer aangesproken met je / jij
Week	Een kalenderweek die begint op maandag 00.00 uur
Dag	Een aaneengesloten periode van 24 uur, die begint om 00.00 uur
Feestdagen	Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren (1 keer per 5 jaar)
Werkdag	De dag waarop de je volgens het voor jou geldende dienstrooster hoort te werken
Roostervrije dag	De dag waarop je volgens het voor jou geldende dienstrooster niet hoeft te werken. Voor de werknemer in dagdienst zijn dit in ieder geval zaterdag en zondag
Dienst	De dagelijkse werktijd (dienstlengte) die je volgens rooster werkt
Dienstrooster	Een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen je gewoonlijk je werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt
Jaarsalaris / salaris	Het salaris volgens de tabel
Maandsalaris	Het jaarsalaris gedeeld door 13
Uursalaris	0,575% van het maandsalaris
Jaarinkomen	Het jaarsalaris plus persoonlijke toeslag, dienstroostertoeslag en vaste consignatietoeslag
Maandinkomen	Het jaarinkomen gedeeld door 13
Uurinkomen	0,575% van het maandinkomen
Inleenkracht	Als je werkt in de onderneming van de werkgever en je geen dienstverband hebt met de werkgever. De werkgever huurt je in via het inleenbureau. Je werkt niet via een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst
Pensioenregeling	De pensioenregeling zoals deze staat in de pensioenovereenkomst in deze cao

Teijin Aramid BV en FNV, CNV en De Unie spreken deze cao af.

Teijin Aramid BV (Arnhem)

FNV (Utrecht)

CNV (Utrecht)

De Unie (Culemborg)

Bijlage: Beroepsprocedure functiewaardering

Als je het niet eens bent met de indeling van je functie

Als je denkt dat je functie niet goed is ingedeeld, overleg je eerst met je leidinggevende. Je leidinggevende kan zijn leidinggevende of de HR-afdeling vragen om te helpen.

Als er uit dit overleg geen oplossing komt, kun je aan de indelingscommissie vragen om een indelingsbeslissing. De indelingscommissie bestaat uit een vertegenwoordiging van het management. Zij kunnen advies inwinnen bij de systeemhouder (voor ORBA: AWWN, voor Hay: Korn Ferry).

Voordat deze de beslissing neemt, moet er een volledige beschrijving van je functie zijn. Als die er nog niet is, moet die worden gemaakt en ondertekend door jou, je leidinggevende en zijn of haar leidinggevende.

Als jij en je leidinggevende het niet eens zijn over de beschrijving, beslist de leidinggevende van de leidinggevende.

Je krijgt de beslissing van de indelingscommissie schriftelijk en binnen 3 maanden nadat je deze hebt aangevraagd. Als je wilt, kan je leidinggevende de beslissing toelichten.

Als je het niet eens bent met de beslissing

Als je het niet eens bent met de indelingsbeslissing, kun je in beroep gaan tegen de beslissing. Dit doe je binnen drie maanden nadat je de beslissing hebt ontvangen. Je moet dit schriftelijk doen bij de HR-afdeling en uitleggen waarom je denkt dat je functie verkeerd is ingedeeld.

Voor het beroep wordt een expert van de systeemhouder ingeschakeld door de HR. Deze expert analyseert je functie en geeft punten, zodat je functie beter kan worden vergeleken met andere functies. Op basis van de punten die de expert geeft, beslist het management over de indeling van je functie.

Het management laat je schriftelijk weten wat hun beslissing is binnen drie maanden nadat je het beroep hebt ingediend. In de beslissing staat ook wanneer een eventuele herziening ingaat. De herziening gaat ieder geval terug tot de datum van het indienen van het verzoek.

Wat als je het nog steeds niet eens bent

Als je het niet eens bent met de beslissing van het interne beroep, kun je binnen drie maanden een expert van je vakbond inschakelen. Deze expert kan met een expert van de werkgever praten over de indeling van je functie. Als je functie wordt beoordeeld volgens de ORBA-methode, is dit een expert van AWWN.

Wat de experts samen beslissen, is bindend en de werkgever laat je dit schriftelijk weten. Als je niet lid bent van een vakbond, doet de expert van AWWN een bindende uitspraak over de indeling van een ORBA-functie.

Herhaald beroep

Je kunt niet binnen twee jaar na een definitieve beslissing opnieuw in beroep gaan, tenzij er duidelijke veranderingen in je functie zijn.

Andere punten

Als de bovenstaande termijnen niet kunnen worden gehaald, krijg je daar schriftelijk bericht van. De Indelingscommissie van de werkgever en de Begeleidingscommissie van de ondernemingsraad krijgen kopieën van de relevante documenten.

Bijlage: Garantierегeling cao 2019-2020

Per 1 mei 2021 zijn er verschillende beloningsvormen afgeschaft. Als je op die datum in dienst was ontving je compensatie van de vervallen beloningsvormen in je jaarsalaris en/of roostertoeslag. In de cao 2019-2020 kun je zien welke compensatie voor jou toen gold.

Als je uit deze overgangsregeling een persoonlijke toeslag hebt en een stukje salarisperspectief in de toekomst mist doordat de persoonlijk toeslag in het nieuwe salaris is verwerkt maar niet de salarisschalen, houd je je oude salarisperspectief.

Bijlage: Protocol cao 2025-2027

In de cao 2025-2027 zijn ook nog de volgende afspraken gemaakt:

1. Groeibudget

CNV heeft een voorstel voor een groeibudget ingebracht. Het idee is dat medewerkers bij onze klanten (consumenten) producten kopen waarin aramide van Teijin Aramid is verwerkt. Dit moet nog verder worden uitgewerkt door CNV. CNV zal een uitgewerkt plan maken en presenteren in het eerstvolgend periodiek overleg.

2. Vakbondscontributie

De regeling dat de vakbondscontributie kan worden uitgeruild met salaris wordt deze cao voortgezet. Door deze uitruil is er een fiscaal voordeel voor de medewerker.

3. Werkgroep toeslagen voor inconvenienten

In het najaar van 2027 zal een gezamenlijk werkgroep integraal kijken naar alle toeslagen in het hoofdstuk Toeslagen en vergoedingen. De opdracht is om een nieuwe toeslagenstructuur op te zetten die begrijpelijk, evenwichtig, uitvoerbaar en toekomstbestendig is en past bij onze bedrijfsvoering en gewenste mate van flexibiliteit. De werkgroep zal hierbij ook moeten kijken naar de klokurenmatrix en de uurloon/prijs van een dag. De werkgroep na de cao 2025-2027 worden benoemd door cao-partijen.

4. Project mobiliteit/duurzaam reizen

De paritaire werkgroep wordt opgeheven. Teijin Aramid zal het onderwerp vanaf nu verder oppakken. De eventuele daaruit voortvloeiende voorstellen kunnen impact hebben op reizen en reiskosten (woon-werkverkeer, zakelijke kilometers, openbaar vervoer). Teijin Aramid zal deze, wanneer van toepassing, inbrengen in het cao-overleg.

5. Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt voortgezet gedurende 2025 en 2026 conform de zogenaamde AWWN-regeling. Daarnaast stelt Teijin Aramid € 12.000,- per jaar beschikbaar per vakbond. De vakbond bepaalt zelf welk deel voor de vakbond is en welk deel voor internationale solidariteit.

6. Uitzendkrachten

Per 1 januari 2026 wordt het uurloon voor alle uitzendkrachten gelijkgesteld aan het uursalaris voor de Teijin Aramid-werknemers en dat is gebaseerd op een 40-urige werkweek. En vervolgens de waarde van de bovenwettelijke vakantie/het korter werken in 5-ploegendienst om te zetten in een zogenaamde ADV-toeslag (afhankelijk van de arbeidsduur in het vaste rooster). Dit is een inkomensneutrale operatie die leidt tot vereenvoudiging in de uitvoering.

7. Maand van de vitaliteit

De vakorganisaties willen vanaf 2026 graag meedoen aan de maand van de vitaliteit en zullen uiterlijk in mei 2026 eventuele bijdragen van vakorganisatie voor vitaliteit aandragen.

8. Pensioenexcedentregeling

De pensioenexcedentregeling (voor inkomens > € 137.800,-) vervalt per 1 januari 2026. Ter volledige compensatie worden de schalen en salarissen van degenen die op jaarbasis onder de regeling vallen, verhoogd met de volgende formule: $(24,53\% \times (\text{pensioengevend salaris} - € 137.800,-)) / (1 + 5,1\%)$. Om ook toekomstige medewerkers niet uit te sluiten, wordt het maximum van schaal 13 ook per 1 januari 2026 met dezelfde formule verhoogd.

9. Salarisgroei en spelregels

In de cao 2025-2027 zijn nieuwe duidelijke spelregels opgenomen voor salarisgroei.

De jaarlijkse individuele salarisverhoging vindt vanaf 2026 steeds per 1 juni plaats.

De nieuwe spelregels worden voor het eerst toegepast tijdens de salarisronde per 1 juni 2026.

Ter compensatie van de verschuiving van 1 april naar 1 juni ontvangt de medewerker in de maand juni 2026 een eenmalige uitkering van $2/12 \times \text{verhogingspercentage} \times \text{jaarinkomen}$.

10. Periodiek overleg over uitruil van arbeidsvoorwaarden

Teijin heeft concrete voorstellen gedaan voor uitruil van arbeidsvoorwaarden die leiden tot een verbetering van het inkomen en aantrekkelijkheid (propositie) van de arbeidsvoorwaarden op de arbeidsmarkt. In het kort betreft dit:

- verhoging van de vaste ploegentoeslag in ruil voor een verandering van de variabele toeslagen (m.n. de feestdagentoeslag en de grondslag).
- verhoging van het partnerpensioen in het nieuwe stelsel en een extra loonsverhoging in ruil voor een vaste pensioengrondslag.

Cao-partijen constateren dat deze onderwerpen meer tijd en begrip nodig hebben alvorens ze ingevoerd kunnen worden. In het eerstvolgend periodiek overleg wordt hier verder over gesproken.

Bijlage: Pensioenafspraken 2027

Op 21 oktober 2024 hebben cao-partijen afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling beoogd vanaf 1 januari 2027:

Solidaire premieregeling voor alle werknemers

1. Cao-partijen hebben een solidaire pensioenregeling afgesproken vanaf de beoogde transitiedatum van 1 januari 2027. Deze nieuwe pensioenregeling wordt ondergebracht bij pensioenfondsen PGB voor een standaard looptijd van 5 jaar.
2. De in deze cao overeengekomen vaste premie zal vanaf 1 januari 2027 worden aangewend ter financiering van de netto spaarpremie (= inleg in de potjes), de compensatieregeling, de risicoverzekeringen en andere opslagen die PGB in rekening brengt. De (risico-)opslagen voor kosten en verzekeringen zoals door PGB in het dashboard zijn opgenomen zijn nog niet definitief. Uitgaande van de afgesproken vaste premie in deze cao van 30,53% kan de spaarpremie daarom nog beperkt wijzigen.
3. De bestaande premieverdeling tussen de werkgever en de werknemer blijft ongewijzigd. De werkgever betaalt een vaste pensioenpremie van 24,53% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage blijft 6,0% van de pensioengrondslag.
4. De franchise blijft, zoals nu, de fiscaal laagst mogelijke, de definitie van het pensioengevend salaris en het maximum pensioengevend salaris blijven ongewijzigd inclusief de jaarlijkse wijze van aanpassing.

Dekking bij overlijden en arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband

5. Het levenslang partnerpensioen, beoogd 1 januari 2027, (= bij overlijden vóór de pensioendatum) wordt bij de start 25% van het pensioengevend salaris. Het wezenpensioen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris per kind (conform de PGB-standaard). De risicopremie voor deze dekking bedraagt ca. 1,1% van de pensioengrondslag. Indien de kosten voor de compensatieregeling (gedurende de compensatieperiode) afnemen door o.m. pensionering spreken cao-partijen af de vrijkomende middelen eerst aan te wenden voor verhoging van het levenslange partnerpensioen tot maximaal 34%. De meerdere vrijvallende premie wordt toegevoegd aan de netto spaarpremie.
6. Het Anw-hiaat pensioen wordt ongewijzigd voortgezet, bedrag 2025 is € 20.354,-. De risicopremie hiervan is onderdeel van het pensioenbudget genoemd onder punt 3. Het Anw-hiaatpensioen wordt jaarlijks aangepast aan de stijging van het wettelijke Anw-bedrag. PGB heeft aangekondigd de risicopremie te verhogen van 1,2% naar 1,5%. Dit kost naar verwachting ca. 0,1% van de pensioengrondslag extra.
Als de benodigde premie voor de pensioenregeling genoemd in dit document op de transitiedatum niet precies blijkt te passen, zal de spaarpremie worden aangepast om de benodigde premie in lijn te brengen met de afgesproken cao-premie van 30,53% van de pensioengrondslag.
7. Het WIA-excedentpensioen wordt ongewijzigd voortgezet. De risicopremie hiervoor blijft onderdeel van het pensioenbudget genoemd onder punt 3.
8. In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de premiebetaling (gedeeltelijk) voortgezet door PGB. Jaarlijks wordt de grondslag waarover de premievrijstelling wordt berekend, aangepast met de algemene prijsindex (conform de PGB-standaard).

Compensatieregeling voor afschaffing doorsneesystematiek

9. Cao-partijen spreken af om vanuit de afgesproken premie genoemd onder punt 3 gedurende een periode van 10 jaar (2027-2037) ca. 2,4% van de pensioengrondslag beschikbaar te stellen voor compensatie van de groep werknemers vanaf 40 jaar. De compensatiepercentages als % van de pensioengrondslag zijn:
40-45 jaar krijgt een compensatie van 1,47%;
45-50 jaar krijgt een compensatie van 2,55%;
50-55 jaar krijgt een compensatie van 3,15%;
55-60-jaar krijgt een compensatie van 3,08%;
60-65 jaar krijgt een compensatie van 3,06%;
65-plussers krijgen een compensatie van 6,67%.
Het percentage per medewerker wordt op 1 januari 2027 eenmalig vastgesteld voor max. 10 jaar en wijzigt daarna niet meer.

Pensioenambitie in de solidaire premieregeling

10. De pensioenambitie voor de nieuwe pensioenregeling is vastgesteld op basis van een netto spaarpremie van ca. 24% van de pensioengrondslag. Cao-partijen kiezen voor een te bereiken ambitie waarbij de hoogte van de vervangingsratio op pensioendatum tussen de 70% komt te liggen en met een kans van 70% om die te behalen. Cao-partijen evalueren in lijn met wetgeving elke 5 jaar of de ambitie in relatie tot de afgesproken premie wordt gehaald. De pensioenambitie geldt voor een 25-jarige deelnemer in de regeling. Het nieuwe beleid van PGB waarin de leenrestrictie is opgeheven is hier nog niet in verwerkt. Naar verwachting heeft het opheffen van de leenrestrictie tot gevolg dat op lange termijn de opbrengsten voor jonge deelnemers hoger zijn. De pensioenambitie is gebaseerd op de afgesproken premie genoemd onder punt 2 minus 2,4% van de pensioengrondslag voor de compensatieregeling en het verbeterd levenslang partnerpensioen alsook ander opslagen en kosten. De compensatieregeling eindigt per 1 januari 2037.

Niet invaren van opgebouwd pensioen(kapitaal)

11. Cao-partijen kiezen ervoor het opgebouwde pensioen van alle werknemers, ex-werknemers en gepensioneerden vooralsnog niet in te varen in de nieuwe solidaire premieregeling per de beoogde datum van 1 januari 2027. De reden hiervoor is dat invaren van de DC-aanspraken alleen kan tegen forse extra kosten om de reserves te financieren. Voor wat betreft invaren van de DB-aanspraken is uit berekeningen van PGB gebleken dat invaren niet gunstig is voor de deelnemers. Cao-partijen besluiten dan ook niet in te varen.
12. Werknemers van Teijin Aramid BV zijn via (digitale) presentaties geïnformeerd over deze afspraken.