Collectieve Arbeidsovereenkomst

Kisuma Chemicals B.V.

OD-001

Status : geregistreerd

Personeelsnummer : A

Uitgegeven aan : AWVN

© 2026 CAO-partijen en AWVN.
Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWVN te Den Haag.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Kisuma Chemicals B.V.

OD-001

Status : geregistreerd

Personeelsnummer : B

Uitgegeven aan : FNV

© 2026 CAO-partijen en AWVN.
Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWVN te Den Haag.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Kisuma Chemicals B.V.

OD-001

Status : geregistreerd

Personeelsnummer : C

Uitgegeven aan : Inspectie SZW

© 2026 CAO-partijen en AWVN.
Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWVN te Den Haag.

Dok.Nr.	Benaming
OD-001-000	Inhoudsopgave Collectieve Arbeidsovereenkomst
Artikel	**Omschrijving**
OD-001-01	Definities
OD-001-02	Deeltijdwerknemer
OD-001-03	Verplichtingen van de vakvereniging
OD-001-04	Verplichtingen van de werkgever
OD-001-05	Verplichtingen van de werknemer
OD-001-06	Indienstneming en ontslag
OD-001-07	Arbeidsduur en dienstrooster
OD-001-08	Functiegroepen en salaris
OD-001-09	Bijzondere beloningen / verzuimuren
OD-001-10	Zon- en feestdagen
OD-001-11	Geoorloofd verzuim
OD-001-12	Vakantie
OD-001-13	Vakantietoeslag
OD-001-14	Extra uitkering
OD-001-15	Arbeidsongeschiktheid
OD-001-16	Uitkering bij overlijden
OD-001-17	Collectieve ziektekostenverzekering
OD-001-18	Winstdelingsregeling
OD-001-19	Pensioenregeling
OD-001-20	(Vervallen)
OD-001-21	ANW-gat
OD-001-22	BHV / EHBO
OD-001-23	Bijeenkomsten vakvereniging
OD-001-99	Slotartikel
OD-001-100	Slotbepaling
Bijlagen	
OD-001-Bijlage I	Functielijst
OD-001-Bijlage II	Salarisschalen
OD-001-Bijlage III	(Vervallen)
OD-001-Bijlage IV	Protocol behorend bij CAO

Goedgekeurd		
Naam		Paraaf:
Functie	Managing Director	
Datum		
Distributie	Zie overzicht kwaliteitsdocumenten KMS	

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever:	de partij ter ene zijde;
b. vakvereniging:	de partij ter andere zijde;
c. werknemer:	de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
d. partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner;
e. jaar:	een kalenderjaar;
f. maand:	een kalendermaand;
g. week:	een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
h. dienstrooster:	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
i. maandsalaris:	het salaris als opgenomen in bijlage II;
j. ploegentoeslag:	de toeslag verbonden aan het werken in ploegendienst is afhankelijk van het ploegendienstrooster en wordt berekend over het maandsalaris;
k. maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag;
l. ondernemingsraad:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
m. BW:	Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Artikel 2

DEELTIJDWERKNEMER

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De vakvereniging verbindt zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 23. In het geval de werkgever in de uitoefening van het bedrijf gehinderd wordt door acties van derden, zal de vakvereniging waar mogelijk bemiddelen.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. **Algemeen**
   a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

   b. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in het slotartikel (OD-001-99) valt hier niet onder.

   c. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

   d. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.

2. **Werkgelegenheid**
   a. De werkgever zal de vakvereniging, indien zij de wens daartoe te kennen geven, ten minste één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

   b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.

   c. Indien partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.

   d. Indien een vacature ontstaat, zal de vacature bij voorkeur en zo mogelijk worden vervuld door een reeds in dienst zijnde werknemer.

3. **Arbeidsomstandigheden**
   De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.
   De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek medisch onderzoek.

4. De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

5. **Werkgeversbijdrage**
   De werkgever verklaart zich, gedurende de looptijd van de CAO, bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Artikel 5

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

5. Indien de werknemer al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk ten minste een week van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen zonder schriftelijke toestemming van werkgever.
   Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent informatie over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

8. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever.
   De werknemer, die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

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

Artikel 6

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. **Proeftijd**
   Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt een proeftijd van:
   a. 1 maand ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf 6 maanden en korter dan 2 jaren;
   b. 2 maanden ingeval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer.
   In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. **Aard van de overeenkomst**
   Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijd.

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

3. **Beëindiging**
   Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
   a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
      1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van tenminste één maand;
      2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 672 lid 3 BW van één maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

   b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:
      van rechtswege:
      1. op de kalenderdatum of
      2. op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

   c. Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
   a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 38 uur per week;

   b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;

   c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;

   d. een 5-ploegendienstrooster dat op jaarbasis gemiddeld 33,6 uur per week aangeeft. Voor de tijd die nodig is voor de wachtoverdracht (inclusief omkleden en douchen) wordt een vaste vergoeding verstrekt van bruto € 125,00 per maand. Deze wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2024 geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen die vanaf die datum van toepassing zijn geweest. Tevens kan werkgever gebruik maken van op jaarbasis 28 terugkomuren ten behoeve van werkoverleg, scholing e.d. Voor deze terugkomuren geldt per uur een totale vergoeding van 100% van het uurloon (en is derhalve de overwerkvergoeding van artikel 9 lid 5 niet van toepassing). Het uurloon is 0,68% van het maandsalaris. Zie voor een verdere uitwerking het personeelshandboek;

   e. indien in de onderneming daar behoefte aan bestaat, kan de directie met instemming van de ondernemingsraad ook andere dan de voornoemde soorten dienstroosters invoeren.

2. De werknemer werkt normaliter volgens één van onderstaande werktijden:
   a. in dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. Binnen deze tijdstippen moet gemiddeld 7,6 uur worden gewerkt. De lunchtijd is bepaald op een half uur en geldt niet als werktijd;

   b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers in een ochtend- en een middagdienst, dan wel in een dag- en een nachtdienst kunnen worden ingedeeld. De pauze is bepaald op een half uur en geldt niet als werktijd;

   c. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld;

   d. in 5-ploegendienst wordt normaliter op de 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld;

   e. in ploegendienst wordt normaliter gewerkt voor de ochtenddienst tussen 06.30 en 14.30 uur, voor de middagdienst tussen 14.30 en 22.30 uur en voor de nachtdienst tussen 22.30 en 06.30 uur;

   f. de pauze van 30 minuten is bij de onder lid 2c. en 2d. gewerkte diensten in deze tijd inbegrepen en behoort tot de gewerkte tijd.

3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, waarin de overplaatsing plaatsvindt. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster zal besproken worden met de ondernemingsraad en betrokkene.

4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.

Artikel 8

FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. **Algemeen**
   a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
   De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.
   De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

   c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. Bij aanstelling van werknemers zonder voldoende relevante werkervaring kan een lager schaalsalaris (maximaal 10% onder het minimum van de betreffende salarisschaal) worden toegekend dan bij de functie hoort, voor een periode van maximaal 1 jaar.

2. a. Verhoging van het salaris per 1 januari van enig jaar, vindt plaats totdat het maximum van de schaal is bereikt. Jaarlijks kan het salaris met 1/10^{e} van het schaalbereik verhoogd worden.

   b. Is er minder dan 6 maanden in het afgelopen jaar in de functie gewerkt (o.a. als gevolg van later in dienst, bij interne promotie of bij opnemen van onbetaald verlof), dan vereist deze functiejaar verhoging in de schaal goedkeuring van de afdelingsmanager.

3. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever een systeem van functiebeoordeling invoeren. Daarin kan de toekenning van een salarisverhoging gekoppeld zijn aan de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn functie vervuld.

4. **Tijdelijke waarneming**
   a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.

   b. Indien een werknemer (na schriftelijke aanwijzing door een managementlid) een functie volledig waarneemt, ontvangt hij direct vanaf de eerste dag van waarneming een uitkering naar evenredigheid van het aantal dagen dat hij de andere functie volledig heeft waargenomen. Deze uitkering bedraagt op maandbasis de helft van het verschil tussen het minimumsalaris in de schaal van de waargenomen functie en het minimumsalaris in de schaal van de eigen functie vermeerderd met het percentage van de ploegentoeslag behorend bij de waargenomen functie. Na 24 kalenderdagen afwezigheid van een functionaris wordt er een waarnemer aangewezen, tenzij dit gezien de omstandigheden niet zinvol wordt geacht.

   c. Deze uitkering wordt niet toegekend indien bij de indeling van de functie van de betreffende werknemer al rekening is gehouden met het vervangen in een hogere functie.

5. **Overplaatsing naar een hogere functie**
   Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt hij met ingang van de dag van overplaatsing ingedeeld in de functiegroep behorende bij die functie en ontvangt hij een salaris binnen de daarbij behorende salarisschaal.

6. **Overplaatsing naar een lagere functie**
   a. **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**
   De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
   Indien het salaris hoger is dan de lagere salarisschaal wordt uitgegaan van het maximale salaris in de lagere salarisschaal.

   b. **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**
   De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie

overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Het salaris wordt bevroren tot het bedrag in de lagere salarisschaal past.

c. Werkgever kan voor werknemer in positieve zin van het bedoelde in lid b afwijken, indien hij daar goede gronden voor aanwezig acht.

Artikel 9

BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. **Algemeen**
   Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.
   Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. **Toeslag voor het werken in ploegen**
   Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.
   Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
   2-ploegendienst: 13% van het maandsalaris;
   3-ploegendienst: 20% van het maandsalaris;
   5-ploegendienst: 28,5% van het maandsalaris.

3. **Afbouwregeling ploegentoeslag**
   De werknemer die naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster.
   Vanaf dat moment is de volgende afbouwregeling van toepassing (van 5-ploegendienst naar dagdienst):
   a. indien de werknemer korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, heeft de werknemer recht op een toeslag van 14% gedurende de lopende en 6 maanden;

   b. indien de werknemer 1 jaar of langer en korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, heeft de werknemer recht op een toeslag van 20% gedurende de lopende en 6 maanden en een toeslag van 10% gedurende de volgende 6 maanden;

   c. indien de werknemer 3 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt, heeft de werknemer recht op een toeslag van 21% gedurende de lopende en 6 maanden, een toeslag van 14% gedurende de volgende 6 maanden en een toeslag van 7% gedurende de daarop volgende 6 maanden.

   d. indien de werknemer 3 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en sprake is van een medische indicatie vastgesteld door de bedrijfsarts van werkgever, heeft de werknemer recht op een toeslag van 23% gedurende de lopende en 12 maanden, een toeslag van 17% gedurende de volgende 12 maanden en een toeslag van 12% gedurende de daarop volgende 12 maanden.

4. **Meeruren** (deeltijdwerknemer)
   Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 7 lid 1 van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt per meeruur 0,7% van het maandsalaris betaald.

5. **Overwerk**
   a. 1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 7 lid 1 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

      2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft èn wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.

      3. Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de geldende dagdienstbegrenzing.

      4. Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er

wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.

b. Overuren worden in beginsel uitbetaald, maar kunnen worden gecompenseerd in vrije tijd. De overwerktoeslag kan eveneens in tijd worden vergoed, echter met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar. Hierbij wordt een uitzondering voor de 5-ploegendienst gemaakt, zie bijlage V.5.

c. 1. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer die werkt in een dagdienstrooster in totaal de volgende vergoeding:
- 165% van het uurloon plus vakantietoeslag voor elk der overige uren gemaakt op maandag t/m vrijdag;
- 190% van het uurloon plus vakantietoeslag voor ieder uur gemaakt tussen 23.00 en 07.00 uur de volgende dag en op zaterdag;
- 215% van het uurloon plus vakantietoeslag voor ieder uur gemaakt op zon- en feestdagen.

Het uurloon bedraagt 0,61% van het maandsalaris.

2. De werknemer die werkt in een 5-ploegendienstrooster krijgt voor de overuren buiten zijn rooster in totaal de volgende vergoeding: 165% van het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag plus vakantietoeslag .
Het uurloon is 0,68% van het maandsalaris.

6. **Verschoven uren**

Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 7 lid 2 dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt - zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden - wordt daarvoor een toeslag gegeven van 25% van het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.
Deze toeslag wordt maximaal uitgekeerd voor 1 cyclus of 6 diensten aaneengesloten. Daarna wordt de werknemer, al of niet tijdelijk, geacht in de nieuwe ploeg te lopen. Bij eventuele terugkeer naar de eigen ploeg wordt opnieuw uitgekeerd tot het voornoemde maximum.

7. **Vergoeding voor consignatie en extra opkomst**

a. Onder consignatie wordt verstaan het buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijden beschikbaar zijn om naar het bedrijf te komen om daar indien gewenst door de bedrijfsleiding, werkzaamheden te verrichten. De geconsigneerde werknemer is verplicht beschikbaar en bereikbaar te zijn gedurende de periode van consignatie. De werknemer dient binnen ¾ uur ter plaatse te zijn.
Consignatie zal afdelingsgewijs plaatsvinden daar waar noodzakelijk geacht door de desbetreffende manager.
Consignatie zal voor alle afdelingen op vrijwillige basis plaatsvinden, mits voldoende werknemers voor consignatie ingepland kunnen worden. Voor werknemers ouder dan 60 jaar geldt altijd de vrijwillige basis.

b. 1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op:
- maandag 17.00 uur tot en met vrijdag tot 17.00 uur: 1,40%;
- per periode van vrijdag 17.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur: 2,33%;
- per periode van zondag 00.00 uur tot en met maandag 07.00 uur: 3,49%;
- per periode van 24 uur op feestdagen: 3,49%

van het maandsalaris (is inclusief vakantiegeld en extra uitkering).

2. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 18 uur op:
- maandag tot en met vrijdag, dagelijks van 05:00 uur tot en met 23:00 uur: 0,55%;
- per periode op zaterdag van 05:00 uur tot en met 23:00 uur: 2,06%;
- per periode op zondag of feestdag van 05:00 uur tot en met 23:00 uur: 2,36%

van het maandsalaris (is inclusief vakantiegeld en extra uitkering).
Voor deze drie situaties kan de geconsigneerde werknemer vanaf 05:00 uur tot maximaal 21:00 uur worden opgeroepen.

c. De werknemer die op verzoek van de werkgever een extra gang naar het bedrijf maakt, heeft recht op een opkomstuur, ongeacht de duur van de werkzaamheden.

d. Ingeval een werknemer op verzoek van de werkgever een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij een reiskostenvergoeding ter grootte van de zakelijke kilometervergoeding conform bijlage 1 van het personeelshandboek (OD-002).

8. **Verzuimuren**

a. De werknemer in dagdienst die overwerk/consignatie verricht op uren die vallen tussen 23.00 uur en 05.00 uur én op het overwerk/consignatie volgt een normaal ingeplande werkdag, dan hoeft deze werknemer niet eerder zijn dienst te beginnen dan 11 uren na het beëindigen van het overwerk of laatste consignatieoproep van die nacht..

b. Voor zover deze verzuimuren vallen binnen de normale werkdag, worden zij in het kader van het door de werknemer geldende rooster als reguliere werktijd beschouwd. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden genoten tussen de aanvang en het einde van de dienst volgend op het in dit artikel bedoelde overwerk.

   Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 10

FEESTDAGEN

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Voor de dagdienst geldt dat een feestdag begint om 0.00 uur. Voor de ploegendienst geldt dat een feestdag begint om 22.30 uur op de dag voorafgaand aan de feestdag en eindigt om 22.30 uur op de feestdag.

3. In de dagdienst wordt op feestdagen in de regel niet gewerkt. In de ploegendienst wordt op feestdagen gewerkt met een minimale bezetting. De minimale bezetting wordt in onderling overleg door de leidinggevende vastgesteld. De werknemer boven de minimale bezetting wordt vrijgesteld van werk.

4. Werknemers in de 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid verrichten ontvangen per op die feestdag gewerkt uur een vergoeding van in totaal 215% van het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.
   Het uurloon is 0,68% van het maandsalaris.

Artikel 11

GEOORLOOFD VERZUIM

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 4 lid 1 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende:

1. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing;

2. in de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
   a. van de dag van overlijden tot en met de dag na de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer; van één van zijn ouders, schoonouders of uitwonend kind of pleegkind;

   b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens partner, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzuster, neef of nicht (d.w.z. oom- of tantezegger);

   c. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;

   d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;

   e. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders, grootouders en aangetrouwde grootouders;

   f. gedurende de bevalling van de partner;

   g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

   h. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;

   i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur bij een examen in bedrijfsbelang;

   j. gedurende het noodzakelijke bezoek aan dokter, tandarts of specialist, alsmede voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de partner of inwonende eigen kind of pleegkind, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;

   k. gedurende één dag of dienst maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.

   l - gedurende eenmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ten behoeve van geboorteverlof, op te nemen in de eerste 4 weken na bevalling van de partner.
   - aanvullend gedurende vijfmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ten behove van aanvullend geboorteverlof tegen 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen in de eerste 6 maanden na bevalling van de partner.

   m. andere vormen van (mantel)zorg (zoals o.a. het begeleiden van ouders of schoonouders bij een bezoek aan de specialist, indien dat niet in eigen tijd kan worden gedaan) dienen in overleg tussen medewerker, leidinggevende en HR afgestemd te worden. Borging van dit proces via opname tekst in het personeelshandboek.

3. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
   a. schorsing van de werknemer door de werkgever;

   b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste

vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakvereniging overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;

c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakvereniging ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b. omschreven procedure volgen.

Artikel 12

VAKANTIE

1. **Vakantiejaar**
   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. **Vakantieduur**
   a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten.

   b. Daarenboven heeft de werknemer in dagdienst recht op bovenwettelijke dagen of diensten als volgt:
   - t/m 18 jaar : 6½ dagen of diensten
   - van 19 t/m 44 jaar : 5½ dagen of diensten
   - van 45 t/m 49 jaar : 6½ dagen of diensten
   - van 50 t/m 54 jaar : 7½ dagen of diensten
   - van 55 t/m 59 jaar : 8½ dagen of diensten
   - van 60 t/m 64 jaar : 9½ dagen of diensten
   - van 65 tot AOW-gerechtigde leeftijd : 10½ dagen of diensten

   De werknemer in 5-ploegendienst heeft echter recht op bovenwettelijke dagen als volgt:
   - t/m 18 jaar : 6 dagen of diensten
   - van 19 t/m 44 jaar : 5 dagen of diensten
   - van 45 t/m 49 jaar : 6 dagen of diensten
   - van 50 t/m 54 jaar : 7 dagen of diensten
   - van 55 t/m 59 jaar : 8 dagen of diensten
   - van 60 t/m 64 jaar : 9 dagen of diensten
   - van 65 tot AOW-gerechtigde leeftijd : 10 dagen of diensten

   voor toepassing van het onder b. bepaalde is maatgevend de leeftijd die in het desbetreffende vakantiejaar wordt bereikt.

3. **Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag**
   a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.

   b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

   c. Wanneer de werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

4. **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie**
   De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

5. **Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden**
   a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

   b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
      b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
      c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
      d. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;

e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
f. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof);
h. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

In de hiervoor onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a. de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b 1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

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

6. **Aaneengesloten vakantie**
a. Van de in lid 2 onder a. genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend. Voor de werknemers in de 5-ploegendienst geldt, dat de aaneengesloten vakantie als regel 24 kalenderdagen omvat.

b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten.

c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie geeft, zal de werkgever dit alleen in overleg met en instemming van de ondernemingsraad uitvoeren.

d. De collectieve zomervakantie moet worden vastgesteld in november van het voorgaande jaar. Een collectieve stop rond Kerst dient in oktober vastgesteld te worden.

7. **Snipperdagen**
a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het kalenderjaar.

b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

c. Het opnemen van verlof is geregeld in het tijdregistratiereglement.

8. **Vakantie bij ontslag**
   a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.

   b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.

   c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

   d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

9. **Vervangende schadevergoeding**
   Behoudens in het geval als bedoeld in lid 8 onder b. kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

10. **Niet opgenomen vakantie**
    Indien de niet vervallen wettelijke vakantie dan wel de bovenwettelijke vakantie niet binnen 6 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

11. **Vervaltermijn/Verjaring**
    Wettelijke vakantie die niet is opgenomen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
    Bovenwettelijke vakantie die niet is opgenomen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

12. **Uitvoeringsbepaling**
    De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

13. **Extra verlof**
    a. In verband met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden kunnen aan de werknemer extra verlofdagen worden toegekend.

    b. Deze extra verlofdagen zijn voor rekening van de werknemer.

    c. De afdelingsmanager mag in overleg met de afdeling P&O tot maximaal een periode van 5 dagen extra verlof voor eigen rekening van de betrokken werknemer toekennen. Tijd die door de overwerktoeslag in enig jaar is gecompenseerd, wordt hiervan conform artikel 9 in mindering gebracht.

    d. Andere vormen van extra verlof moeten worden goedgekeurd door de Managing Director.

Artikel 13

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over het bruto maandinkomen dat gedurende het vakantietoeslagjaar genoten is.

3. De uitbetaling vindt plaats direct na afloop van het vakantietoeslagjaar.

Artikel 14

EXTRA UITKERING

De werknemer die gedurende het kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8,33% over het bruto maandinkomen dat gedurende het kalenderjaar genoten is.

Artikel 15

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, voor zover hierna niet anders is bepaald.

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

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

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

   d. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 30% van het maandinkomen, als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake als bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

   e. **Afspraken na de tweede periode van 52 weken indien minder dan 35% arbeidsongeschikt**
   Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is, gelden de volgende afspraken:
      1. loondoorbetaling van het deel dat op loonwaarde wordt gewerkt (in de eigen functie);
      2. activiteiten op arbeidstherapeutische basis worden gelijkgesteld aan het werken op loonwaarde;
      3. werknemer ontvangt als garantie 70% van het maandsalaris (bij werk in de eigen functie);
      4. bij werken in een andere functie met een lagere salarisschaal geldt dat werknemer als garantie 70% van het maandsalaris ontvangt (behorend bij de oorspronkelijke functie).

   f. **Afspraken na de tweede periode van 52 weken indien tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt**
   Werkgever kent op basis van de Wet verbetering poortwachter een inspanningsverplichting tot re-integratie van de werknemer.

   g. **Afspraken na de tweede periode van 52 weken indien meer dan 80% arbeidsongeschikt**
   Werknemer ontvangt over de eerste en tweede periode van 52 weken een loondoorbetaling van 100% van het maandinkomen, indien nodig met terugwerkende kracht.

   Na 104 weken arbeidsongeschiktheid zal opnieuw gekeken worden of terugkeer nog mogelijk is (eventueel in aangepast werk). Op dat moment maakt de werknemer geen stap in de schaal.

   h. Werkgever kan voor werknemer in positieve zin van het bedoelde in lid e, f en g afwijken, indien hij daar goede gronden voor aanwezig acht, eventueel na beoordeling van een nog nader in te stellen interne beoordelingscommissie.

   i. Voor de hierboven onder a, b, c, en d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.

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

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Indien er sprake is van re-integratie bij een andere werkgever zullen de in lid 2 bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en tijdsduur onverkort van toepassing zijn. Alsdan zal werkgever individueel afspraken maken hoe financieel en arbeidsrechtelijk om te gaan met (tussentijdse) plaatsing bij een andere werkgever.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
   . Loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij valse informatie heeft verstrekt;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
   d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
   f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

   . Loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).

   . Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbo-dienst);
   i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
   j. misbruik maakt van de voorziening.

   Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte.

Artikel 16

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en extra uitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met twee maanden na de dag waarop het overlijden plaatsvond.
   Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.

3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.

4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
   a. de langstlevende partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;

   b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

   c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

   Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
   Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 17

COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Werkgever biedt een collectieve ziektekostenverzekering aan.

Van de werknemer die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van werkgever, vergoedt werkgever de kosten van de aanvullende verzekering (AV1) en 7,5% netto van de resterende totale poliskosten. Zie voor verdere uitwerking het personeelshandboek.
Om structurele overheidsmaatregelen dan wel andere extreme premiestijgingen af te dekken, behoudt werkgever zich het recht voor om de bijdrage in de kosten gedurende de looptijd van de CAO te maximeren op € 25.000,= per jaar.

Artikel 18

WINSTDELINGSREGELING

1. In de onderneming van werkgever geldt een winstdelingsregeling. De winstdeling is gebaseerd op de volgende 3 (jaarlijkse) budgetdoelstellingen:
   - "Consolidated Profit and Loss statement KCBV - Net Sales" (= "Omzet");
   - "Consolidated Profit and Loss statement KCBV – Profit before Tax" ("Winst");
   - "Consolidated Cash Flow – Total Cash flow from operating activities" = ("Cashflow").

2. Bij het behalen wordt per doelstelling een winstdelingsbonus uitgekeerd van € 750,00 netto per medewerker (naar rato parttime en periode in dienst gedurende het jaar). Bij het behalen van alle doelstellingen dus in totaal netto € 2.250,00. Bij overschrijding van de behaalde doelstellingen wordt een extra percentage van € 750,00 uitgekeerd (dit geldt dan weer per doelstelling en naar rato).

   Bij een overschrijding tussen de
   - 5 en 10%, een extra uitkering van 5% (van € 750,00)
   - 11 en 15% een extra uitkering van 10%
   - 16 en 20% een extra uitkering van 15%
   - 21 en 25% een extra uitkering van 20%
   - Meer dan 25%, een extra uitkering van 25%

   Als alle drie doelstellingen met meer dan 25% overschreden worden, zou dit een extra bedrag van € 562,50 opleveren. Voorwaarde om in aanmerking te komen voor de winstdelingsregeling is dat je in dienst moet zijn op het moment dat de winstdeling wordt uitbetaald.

3. De uitbetaling zal binnen drie maanden na het aflopen van het boekjaar plaatsvinden.

Artikel 19

PENSIOENREGELING

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

Artikel 20

(VERVALLEN)

Artikel 21

ANW-GAT

De werknemer neemt deel aan de bij werkgever van kracht zijnde regeling om de consequenties van de ANW te verzekeren.
Zie voor de uitwerking hiervan het personeelshandboek.

Artikel 22

BHV / EHBO

Werknemers met een geldig BHV- en/of EHBO-certificaat, en als zodanig worden ingezet c.q. inzetbaar zijn, ontvangen een bruto vergoeding van € 100,= per jaar.

Artikel 23

BIJEENKOMSTEN VAKVERENIGING

1. Vakbondsleden worden in de gelegenheid gesteld om de reguliere vakbondsbijeenkomsten onder werktijd te bezoeken, mits de veiligheid het toelaat. Artikel 9 (o.a. overwerk en extra opkomst) is niet van toepassing.

2. Bijeenkomsten van de vakvereniging kunnen plaatsvinden op de locatie van Kisuma.

Slotartikel

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen of arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.

2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden. In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakvereniging. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Slotbepaling

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2026 en eindigt op 30 juni 2028 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde
Kisuma Chemicals B.V. Veendam	FNV Utrecht

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam

Functielijst

Functie	Salarisgroep
General Affairs Support	3
Logistic Operator	3
Maintenance Supply Assistant	3
Analyst	3
Field Operator	4
Allround Analyst	4
General Affairs Assistant	4
Assistant Financial Officer	4
Customer Service Representative	5
Mechanical Engineer	5
Allround Operator	5
E&I Engineer	5
Supply Chain Officer	5
Technical Service Representative	5
Senior Analyst	5
Assistant Research Technician	5
ICT Representative	5
QC Engineer	6
Shift Supervisor	6
Maintenance Coordinator	6
Production Coordinator	6
HR Officer	6
Financial Officer	6
Research Technician	6
Reliability Engineer	6
DCS Engineer	6
Regulatory Affairs Officer	6

BIJLAGE II behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam

Salarisschalen per 1 juli 2026 (inclusief een verhoging van 3,0%)

Groep	ORBA-score	Minimum salaris	Maximum salaris
1	Vervallen	Vervallen	Vervallen
2	0–75	€ 2.566,03	€ 3.370,80
3	75–105	€ 2.841,97	€ 3.776,54
4	105–135	€ 3.161,53	€ 4.305,52
5	135–165	€ 3.527,89	€ 4.892,08
6	165–195	€ 3.942,56	€ 5.637,45

Salarisschalen per 1 juli 2027 (inclusief een verhoging van 3,0%)

Groep	ORBA-score	Minimum salaris	Maximum salaris
1	Vervallen	Vervallen	Vervallen
2	0–75	€ 2.643,01	€ 3.471,92
3	75–105	€ 2.927,23	€ 3.889,84
4	105–135	€ 3.256,38	€ 4.434,69
5	135–165	€ 3.633,73	€ 5.038,84
6	165–195	€ 4.060,84	€ 5.806,57

Per 1 juni 2027 wordt de inflatie over de periode juni 2026 tot en met mei 2027 beoordeeld.
Indien de inflatie over deze periode hoger is dan 3%, treden cao-partijen met elkaar in overleg over de ontwikkeling van de inflatie en de mogelijke gevolgen daarvan voor de lopende cao.

BIJLAGE III behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam
(Vervallen)

BIJLAGE IV behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam

Protocol

1. **Pensioenregeling**
   In de pensioenregeling wordt de fiscaal minimale franchise toegepast (dit fiscale minimum wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld). Gedurende de looptijd van deze cao (1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028) blijft de pensioenregeling premievrij voor werknemers.

2. **Vakbondscontributie**
   Werkgever stelt werknemers gedurende de looptijd van deze cao (1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028) in de gelegenheid de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke wijze (via de vrije ruimte in de Werkkostenregeling) te betalen.

3. **WGA-premie**
   Gedurende deze CAO met een looptijd van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028 komt de WGA-premie volledig voor rekening van de werkgever. Per 1 juli 2027 wordt bezien hoe hier mee om te gaan. Het wettelijk recht op verhalen van de WGA-premie blijft bestaan.

4. **Leeftijdsdiscriminatie**
   Partijen studeren nog op mogelijke leeftijdsdiscriminatie. Mocht er in de tussentijd voor Kisuma nadelige jurisprudentie ontstaan, dan gaan partijen onderhandelen over een kostenneutrale oplossing.

5. **Vervangend vrijaf**
   Voor wat betreft feestdagen die in een roostervrije periode van werknemers vallen dient geen onderscheid te worden gemaakt tussen dagdienst en (5-)ploegendienst. Rekentechnisch bedraagt voor de werknemers in de 5-ploegendienst ten opzichte van die in dagdienst, op langere termijn, het verschil in niet genoten vrij op feestdagen in een roostervrije periode minder dan één dienst per jaar (0,85). Mede om die reden wordt de toeslag voor de 5-ploegendienst van 28% verhoogd naar 28,5%. Voor werknemers in de 5-ploegen-dienst wordt de mogelijkheid verruimd om, indien gewenst, deze extra 0,5% in te zetten om een extra vrije dag te kopen (voor deze groep wordt het maximum aantal dagen van 6 verruimd naar 7 dagen op jaarbasis). Tevens wordt werknemers in de 5-ploegendienst de mogelijkheid geboden om met de feestdagentoeslag maximaal 1 extra vrije dag te kopen, het aantal dagen wordt hierdoor verruimd tot 8 dagen op jaarbasis. Deze extra vrije dagen vallen niet onder het regiem van artikel 12 lid 13c van deze CAO. Zie voor een verdere uitwerking van het kopen van dagen het personeelshandboek.

6. **Terugkomdagen**
   De invulling en inroostering van de terugkomdagen in de 5-ploegendienst (maximaal 28 uren) zal door werkgever worden gemaakt en voortijdig ter overleg kenbaar gemaakt worden aan de ondernemingsraad. Mocht de terugkomdag niet door kunnen gaan, dan kan tot minimaal 10 dagen van tevoren in overleg met betrokkenen een andere dag worden afgesproken c.q. kan de dag komen te vervallen.
   In geval werkgever een beroep op meer dan 28 terugkomuren doet, dan is op deze extra uren de overwerkregeling (artikel 9 cao) van toepassing.

7. **Uitzendbureaus**
   Werkgever zal alleen uitzendkrachten inzetten van uitzendbureaus die NEN gecertificeerd zijn.

8. **Uitzendkrachten**
   Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag beloond conform de CAO van Kisuma Chemicals (schaalsalaris en ploegentoeslag, conform artikelen 8 lid 1 en 9 lid 2 CAO).

9. **Vrijaf voor vakbondsscholing**
   Er worden door werkgever in totaal maximaal 2 diensten op jaarbasis ten behoeve van vakbondsscholing beschikbaar gesteld. FNV gaat in overleg met de kaderleden de verdeling bepalen.

10. **Duurzame inzetbaarheid**

Kisuma is reeds begonnen met duurzame inzetbaarheid. Dit betekent zowel voor de ***werkgever*** als de ***werknemer*** iets. Het gaat daarbij om **bronnen** en **doelen**.

Bronnen bestaan uit:
Uitruil van een aantal bestaande regelingen (in de huidige CAO).
Daarnaast wil werkgever vanaf 1 januari 2022 jaarlijks per medewerker een duurzame inzetbaarheid budgetbeschikbaar stellen bovenop de bestaande regelingen.

Per 1 juli 2026 zal het bedrag € 548,-- worden (3,00% cao-verhoging)
Per 1 juli 2027 zal het bedrag € 564,-- worden (3,00% cao-verhoging)

Dit voor de duur van deze CAO (1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028).

Doelen bestaan uit:
Tijd (bijv. aankoop extra verlof uren)
Gezondheid (bijv. vergoeding sportvereniging)
Opleiding (bijv. extra bijdrage aan niet werk gerelateerde opleiding).

11. **RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden)**

Conform de afspraken in het landelijke Pensioenakkoord hebben CAO-partijen intentie-afspraken gemaakt over een RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uitreden). De RVU-regeling faciliteert medewerkers van Kisuma Chemicals die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de opschuivende AOW-leeftijd, aangezien een dergelijke regeling niet wordt aangemerkt als een RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) met als gevolg dat de pseudo-heffing van 52% bij werkgever achterwege blijft.

De huidige regeling vervroegd uittreden wordt voortgezet. Partijen spreken af de regeling verder uit te werken conform de geldende fiscale mogelijkheden en de richtlijnen zoals deze binnen de chemische industrie worden gehanteerd, waarbij in ieder geval de volgende uitgangspunten van toepassing zijn:

- De RVU-regeling maakt het mogelijk om vanaf 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Werknemers die in de periode 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2028 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten kunnen deelnemen;
  De werknemer ontvangt gedurende de looptijd van de regeling een maandelijkse bruto RVU-uitkering van maximaal € 2.357 bruto per maand. Dit bedrag is gelijk aan de reguliere fiscale RVU-drempelvrijstelling voor 2026. Parttimers ontvangen dit naar rato van hun dienstverband. De uitkering is belast bij werknemer. De werknemer kan de uitkering zelf verder aanvullen door bijv. pensioen naar voren te halen.
- De fiscale regeling maakt het vanaf 1 januari 2026 mogelijk om aan werknemers met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen bovenop de drempelvrijstelling een aanvulling van maximaal € 300 bruto per maand toe te kennen in schrijnende gevallen.
- Partijen stellen vast dat werknemers die door hun financiële situatie de volledige RVU-periode van 36 maanden niet kunnen overbruggen, tot deze groep behoren. De werknemer die kiest voor een RVU-periode van maximaal 24 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd, komt daarom in aanmerking voor de aanvulling van € 300 bruto per maand.
- In overige schrijnende gevallen beslist de Managing Director over toekenning, op basis van een onderbouwd verzoek van de werknemer. De uitkeringsperiode blijft in deze gevallen 36 maanden.
- De mogelijkheid om in te stromen in de RVU-regeling is gekoppeld aan de looptijd van deze CAO.
- De RVU is beschikbaar voor werknemers die vallen onder de doelgroepafbakening zware beroepen conform de geldende chemie-richtlijn vanuit TNO. Kisuma stelt een functielijst zware beroepen op en legt deze voor aan TNO. TNO moet goedkeuring verlenen aan deze uiteindelijke functielijst;
- Werknemers komen in aanmerking als zij tenminste 10 jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de RVU-regeling werkzaam zijn geweest in een functie die is opgenomen in de functielijst zware beroepen, waarvan minimaal 5 jaar bij Kisuma;
- Uitgangspunt is dat deelname aan het generatiepact en deelname aan de RVU-regeling niet met elkaar worden gecombineerd. De medewerker maakt in beginsel een keuze tussen beide regelingen. Op dit uitgangspunt gelden de volgende uitzonderingen en overgangsafspraken:
- Medewerkers die vóór 1 januari 2027 hebben deelgenomen aan het generatiepact, op die datum deelnemen aan het generatiepact of met wie vóór die datum deelname aan het generatiepact is overeengekomen, worden hierdoor niet uitgesloten van deelname aan de RVU-regeling. Indien zij

voldoen aan de overige voorwaarden van de RVU-regeling, kunnen zij alsnog van deze regeling gebruikmaken;
- Voor deelname aan het generatiepact die vanaf 1 januari 2027 wordt overeengekomen, geldt dat de medewerker kiest tussen het generatiepact en de RVU-regeling. Deelname aan het generatiepact sluit in dat geval latere deelname aan de RVU-regeling uit.

Deze regeling is gebaseerd op de wet- en regelgeving en fiscale uitgangspunten zoals die gelden ten tijde van de vaststelling van de regeling. Indien gedurende de looptijd van de regeling wijzigingen optreden in wet- en regelgeving, fiscale regelgeving of de uitvoering daarvan, waardoor (de uitvoering van) deze regeling wijzigt of niet langer mogelijk is, behoudt Kisuma zich het recht voor de regeling aan te passen, te beëindigen of anders uit te voeren, voor zover dit noodzakelijk is om aan de gewijzigde wet- en regelgeving te voldoen. Aan dergelijke wijzigingen kunnen geen aanvullende rechten worden ontleend.

Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd.

12. Generatiepact

De bestaande generatiepactregeling bij Kisuma wordt voortgezet. Een medewerker die aan de voorwaarden voldoet, kan gedurende de loopbaan bij Kisuma eenmaal gebruikmaken van deze regeling.

De medewerker kiest tussen deelname aan het generatiepact en deelname aan de RVU-regeling. Binnen het generatiepact zijn er twee mogelijkheden:

1. Maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd (80-90-100)
   De medewerker werkt gedurende maximaal drie aaneengesloten jaren direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, met behoud van 90% van het salaris en 100% van de pensioenopbouw.

2. Op een gewenst keuzemoment gedurende de loopbaan (80-92-92)
   De medewerker werkt gedurende drie aaneengesloten jaren op een zelfgekozen moment gedurende de loopbaan 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, met behoud van 92% van het salaris en 92% van de pensioenopbouw.

De voorwaarden voor de regeling zijn:
- De medewerker werkt minimaal 5 jaar bij Kisuma Chemicals in een bepaald weekuren regime;
- Opname is altijd in overleg met leidinggevende en afdelingsmanager;
- Niet te combineren met andere regelingen om korter te werken;
- Het moet evenredig over de diensten worden verspreid (dus niet uitsluitend nachtdiensten);
- Opname moet in drie aaneengesloten jaren zijn;
- Er moet altijd tenminste in een schema van 20 uur per week gewerkt blijven worden;
- De regeling moet passen binnen wettelijke en fiscale mogelijkheden.

Op de regeling generatiepact is een uitvoeringsregeling van toepassing, die met de ondernemingsraad is afgesproken.

13. Vergoedingen tijdens arbeidsongeschiktheid

De laatste jaren heeft Kisuma te maken met een hoog ziekteverzuim. We hebben gekeken of er een oplossing afgesproken kon worden om ziekmeldingen tegen te gaan, aangezien er extra druk ontstaat bij degenen die niet ziek zijn. Dit blijkt erg lastig te zijn, maatregelen die algemeen bekend zijn hebben vaak een averechts effect. In overleg met de vakvereniging hebben we besloten om op dit moment te starten met een training voor alle leidinggevenden met betrekking tot de regie over de inzetbaarheid van medewerkers.

14. Functiewaardering

Kisuma verbindt zich aan het uitvoeren van een volledige herijking van het functiehuis conform de ORBA-methodiek, waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- De herijking wordt uitgevoerd gedurende de looptijd van de CAO (2026–2028).
- De uitkomsten van de herijking worden geëffectueerd per 1 juli 2026, nadat de CAO verhoging van 1 juli 2026 is doorgevoerd.
- De herijking is neutraal: zowel opwaardering als neerwaartse bijstelling van functies behoort tot de mogelijke uitkomsten.

Eventuele noodzakelijke salariscorrecties als gevolg van de herwaardering gaan in per 1 juli 2026.

Met betrekking tot de functie-indeling gelden de volgende voorwaarden:

- Bij een hogere indeling van de functie na herwaardering ontvangt de medewerker met ingang van 1 juli 2026 een salaris dat past binnen de nieuwe functieschaal.
- De herijking leidt niet tot een verlaging van het bruto maandsalaris dat de medewerker op het moment van invoering ontvangt.
- Indien de nieuwe functieschaal lager is dan het huidige salarisniveau, wordt het verschil tussen het huidige salaris en het maximum van de nieuwe salarisschaal vastgesteld als persoonlijke toeslag. Zowel het salaris als de persoonlijke toeslag blijven volledig meegroeien met de algemene salarisverhogingen. Bij promotie of plaatsing in een hogere salarisschaal kan de persoonlijke toeslag geheel of gedeeltelijk vervallen.
- De herijking leidt op zichzelf niet tot een gedwongen salarisverlaging of demotie. Indien een organisatorische wijziging aanleiding geeft tot een wijziging van functie of arbeidsvoorwaarden, wordt dit afzonderlijk en volgens de daarvoor geldende procedures behandeld.
- Iedere medewerker ontvangt een toelichting op de waardering en indeling van zijn of haar functie. Tegen de voorgenomen indeling kan bezwaar worden gemaakt volgens een daarvoor vastgestelde bezwaarprocedure.
- De persoonlijke toeslag en de salarisgarantie gelden voor de medewerker die de functie op 1 juli 2026 vervult. Voor medewerkers die na die datum in de functie worden geplaatst, geldt de nieuwe indeling onverkort.

15. Verlofsparen

De medewerker kan maximaal 20 weken verlof sparen. Bronnen voor verlofsparen zijn:

- Bovenwettelijk verlof
- Bijdrage duurzame inzetbaarheid, omgezet in tijd
- Opgebouwde TVT-uren

Deelname aan de regeling wordt aangevraagd bij HR en de leidinggevende. Opname van het verlof gebeurt altijd in overleg met de leidinggevende en de afdelingsmanager. Voor het totale opgebouwde verlofsaldo wordt een vervaltermijn van maximaal 5 jaar gehanteerd.

Overgangsregeling bestaande verlofsaldi

Voor het verlofsaldo, inclusief opgebouwde TVT-uren, dat tot 1 juli 2027 is opgebouwd, geldt de vervaltermijn van vijf jaar niet.

In overleg met de medewerker, de leidinggevende en HR wordt een individueel afbouwplan opgesteld, gericht op een realistische en verantwoorde afbouw van het bestaande saldo.

Voor medewerkers die aantoonbaar verlof hebben opgebouwd met het oog op een geleidelijke afbouw van de werkzaamheden voorafgaand aan pensionering, kan een langere afbouwtermijn worden afgesproken. Daarbij wordt rekening gehouden met het bestaande verlofsaldo, de gewenste datum van gedeeltelijke of volledige uitstroom en de mogelijkheden binnen de bedrijfsvoering.

De overgangsregeling heeft uitsluitend betrekking op het verlofsaldo dat op 1 juli 2027 daadwerkelijk is opgebouwd. Verlof dat vanaf die datum wordt opgebouwd kent wel een vervaltermijn van maximaal 5 jaar.

16. Ploegendienst

Kisuma erkent dat het langdurig werken voor werknemers van 60 jaar en ouder in ploegendienst belastend kan zijn. Kisuma stelt gedurende de looptijd van de cao een werkgroep in die onderzoekt welke mogelijkheden er zijn om medewerkers op een verantwoorde wijze eerder te laten uitstromen uit de ploegendienst. De werkgroep onderzoekt welke oplossingen binnen de bedrijfsvoering haalbaar zijn en welke vormen van maatwerk mogelijk zijn, waarbij zowel de belangen van medewerkers als de continuïteit van de organisatie worden meegewogen.

17. Wachtoverdracht

Partijen constateren dat de huidige afspraken rondom wachtoverdracht en overwerk aanleiding geven tot discussie. Tijdens de looptijd van de cao wordt gezamenlijk onderzocht hoe afspraken hierover duidelijker vormgegeven kunnen worden. Als er sprake is van overwerk, dan moet de leidinggevende hier zijn goedkeuring voor geven. Overwerk wordt vergoed conform de overwerkregeling in artikel 9 lid 5 van de CAO en zodra de leidinggevende zijn goedkeuring heeft gegeven voor overwerk, geldt overwerk vanaf de eerste minuut buiten de werkelijke werktijd.

Partijen spreken af gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk te onderzoeken of de huidige systematiek voor wachtoverdracht, omkleden en douchen moet worden gehandhaafd of gewijzigd. Doel is om gezamenlijk tot een systematiek en procesafspraken te komen die duidelijk, uitlegbaar, beheersbaar en werkbaar zijn voor zowel medewerkers als organisatie.

Hiervoor wordt een paritaire werkgroep ingesteld waarin ook kaderleden deelnemen. De werkgroep is uiterlijk per 1 januari 2027 actief en brengt uiterlijk per 1 mei 2027 een advies uit over de toekomstige systematiek en de wijze van implementatie waarna ook een aanpassing in de cao kan plaatsvinden.

In afwachting van de uitkomsten van dit onderzoek blijft de huidige systematiek van toepassing. De bestaande vaste vergoeding voor wachtoverdracht, omkleden en douchen wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2024 geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen die vanaf die datum van toepassing zijn geweest.

18. Overig

Tijdens de onderhandelingen zijn er een aantal organisatorische zaken naar voren gekomen die belangrijk zijn voor de onze werknemers. Deze punten nemen we mee in onze overlegstructuur en gaan oa over het opnemen van pauzes en werken bij weercodes.
Iedere medewerker heeft recht op pauze en Kisuma stelt medewerkers in de gelegenheid deze te nemen. Het moment waarop de pauze in dagdienst wordt genomen, stemmen medewerkers onderling en met hun leidinggevende af.