

I ONDERWERPEN ONDERHEVIG AAN OVERLEG MET DE VAKORGANISATIES (witte deel)

1. CAO

- 1.1 DEFINITIES EN GRONDSLAGEN
 - 1. Definities
 - 2. Grondslagen
- 1.2 ALGEMENE BEPALINGEN
 - 1. Verplichtingen van werkgever
 - 2. Fusie en reorganisatie
 - 3. Verplichtingen van de vakorganisaties
 - 4. Organisatiebureaus
 - 5. Afzonderlijke reglementen, voorschriften, instructies
 - 6. Werkgelegenheid
 - 7. Uitzendkrachten/inleenkrachten
 - 8. Aard van het dienstverband; proeftijd
- 1.3 VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE MEDEWERKER
 - 1. Verplichtingen medewerker
 - 2. Geheimhouding
 - 3. Uitvindingen
 - 4. Arbeid voor derden
 - 5. Plichtsverzuim
 - 6. Pensioenregeling
- 1.4 WERKTIJDEN, DIENSTROOSTERS EN RUSTTIJDEN
 - 1. Arbeidsduur
 - 2. Werktijden, dienstroosters
 - 3. Rusttijd
 - 4. Verschuiven van de rusttijd
 - 5. Ruiling van een dienst
- 1.5 BELONING
 - 1. Algemeen
 - 2. Beloningsbeleid salarisschalen 1 t/m 11 (Global Grade 6 t/m 16)
 - 3. Salarisering volgens een lagere salarisschaal
 - 4. Beloningsbeleid salarisschaal 12 t/m 13 (Global Grade 17 t/m 18)
 - 5. Ploegendiensttoeslag
 - 6. Vakantietoeslag
 - 7. Dertiende-maanduitkering
 - 8. Inhoudingen
- 1.6 JEUGDIGE MEDEWERKERS EN PARTIËLE LEERPLICHT
 - 1. Algemeen
 - 2. Regeling partieel leerplichtigen
- 1.7 BIJZONDERE BELONINGEN
 - 1. Overwerk
 - 2. Overwerk- en meeruren verrekening
 - 3. Feestdagen
 - 4. Wachtdienst

5. Reizen
6. Verschoven uren
7. Storingstoeslag
8. Toeslag bij verschuiving binnen de ploegendienst of van ploegendienst naar dagdienst
9. Slaapuren-regeling
10. Garantiebedrag diensttijdtoeslag
11. Vertrekpremie
12. Jubileumuitkering
13. Resultaatafhankelijke uitkering
14. Bijdrage ziektekostenverzekering
15. Sportbijdrage
16. Persoonsgebonden Budget (PGB)

1.8 VAKANTIE, EXTRA VERLOF EN VRIJAF

1. Vakantierechten
2. Opbouw en opname vakantierechten
3. Vakantierechten bij vertrek
4. Duur basisvakantie
5. Extra vakantie
6. Aaneengesloten vakantieperiode
7. Extra verlof
8. Onbetaald verlof
9. Seniorenregeling
10. ADV-dagen
11. Ouderschapsverlof
12. Aanvullend geboorteverlof voor partners
13. Adoptieverlof
14. Kortdurend zorgverlof
15. Mantelzorg

1.9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Algemeen
2. Uitkering in geval van ziekte
3. Re-integratie is onwaarschijnlijk.
4. Re-integratie lijkt bij werkgever te kunnen plaatsvinden (op basis expertise bedrijfsarts).
5. Uitkering in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid
6. IVA
7. WGA
8. Minder dan 35% arbeidsongeschikt
9. Re-integratie bij Delpharm lijkt niet haalbaar.
10. Re-integratie van een AOW-gerechtigde medewerker
11. Vordering tot schadevergoeding jegens derden
12. Wet Verbetering Poortwachter

- 1.10 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST
 - 1. Beëindiging met voorafgaande opzegging
 - 2. Automatisch einde en beëindiging zonder voorafgaande opzegging
- 1.11 GESCHILLEN
- 1.12 WERKGEVERSBIJDRAGE
- 1.13 BEDRIJVENWERK
- 1.14 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGING
- 1.15 REPARATIE VAN HET DERDE WW JAAR EN WGA (WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN)
- 1.16 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Bijlagen:

- 1. Salarisschalen
- 2. Minimumvakantietoeslag
- 3. Definitie beoordelingskwalificaties
- 4. Pensioenovereenkomst

2. **SPAARREGELINGEN**

- 2.1 Vervallen
- 2.2 LEVENSLOOPREGELING

3. **FUNCTIEWAARDERING**

- 3.1 FUNCTIEWAARDERINGSPROCEDURE
 - 1. Informatievoorziening medewerkers
 - 2. Normatieve afdelingsomschrijving
 - 3. Normatieve referentiefuncties
 - 4. Te refereren normatieve functies
- 3.2 REGLEMENT INDELINGSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING
 - 1. Doel
 - 2. Samenstelling commissie
 - 3. Taken
 - 4. Rechten
 - 5. Bevoegdheden
 - 6. Geheimhouding
- 3.3 PROCEDURE VOOR BEHANDELING VAN KLACHTEN EN/OF GESCHILLEN BIJ FUNCTIEWAARDERING VOLGENS ORBA
 - 1. Beroepsgronden
 - 2. Interne procedure
 - 3. Externe procedure
 - 4. Algemeen
 - 5. Salariële gevolgen bij lagere indeling van de normatieve functie
 - 6. Procedure voor behandeling van klachten en/of geschillen bij functiewaardering volgens Hay-methode

- 3.4 REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING VOLGENS ORBA
 - 1. Doel
 - 2. Samenstelling commissie
 - 3. Taken
 - 4. Bevoegdheden
 - 5. Oordeelsvorming
 - 6. Rechten
 - 7. Geheimhouding
 - 8. Bescherming
- 3.5 PUNTEN FUNCTIECLASSIFICATIE VOLGENS ORBA
- 3.6 REFERENTIEFUNCTIERASTER VOLGENS ORBA

4. **KLACHTREGELING - vervallen**

5. **ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

- 5.1 Algemeen
- 5.2 Arbeidsongeschiktheidsuitkering
- 5.3 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 24 maanden arbeidsongeschiktheid
- 5.4 Volledige arbeidsongeschiktheid na 24 maanden arbeidsongeschiktheid
- 5.5 Vordering tot schadevergoeding jegens derden

6. **PROTOCOL VAN AFSPRAKEN BIJ DE CAO VOOR 1 juli 2025 t/m 30 JUNI 2026**

7. **REGELINGEN RONDOM ZORGVERLOF**

I

ONDERWERPEN
ONDERHEVIG AAN OVERLEG MET DE VAKORGANISATIES
(witte deel)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026
DELPHARM MEPEL B.V.

Inclusief de RVU-regeling met looptijd 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026

1. **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen ondergetekenden

Delpharm Meppel B.V.

als partij ter ene zijde (hierna te noemen “Delpharm”)

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

1.1 DEFINITIES EN GRONDSLAGEN

1.1.1 Definities

Delpharm Meppel B.V.	:	Delpharm Meppel Besloten Vennootschap gevestigd te Meppel
medewerker*	:	degene (m/v) die bij werkgever werkzaam is uit hoofde van een met werkgever gesloten arbeids-overeenkomst, en die een functie vervult die is ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 13. Als medewerker in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker. Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen andere voorwaarden gelden, zoals in deze cao genoemd, aangevuld met de bepalingen zoals die gelden op grond van de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. Voor alle duidelijkheid: doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is geen recht, maar ook geen plicht; onderneming en individuele medewerker komen dit steeds in gezamenlijk overleg overeen.
vakorganisatie*	:	vereniging van medewerkers waarmee overleg over arbeidsvoorwaarden wordt gevoerd
OR	:	Ondernemingsraad, ingesteld ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden
diensttijd, dienstverband, dienstjaar	:	ononderbroken diensttijd, dienstverband, dienstjaar in dienst van de werkgever daaronder mede begrepen de rechtsvoorganger(s) van de werkgever

Tenzij anders vermeld zijn de definities voor alle delen van de cao van toepassing.

Tenzij anders vermeld gelden alle bepalingen in deze cao naar rato voor parttime medewerkers.

Waar in deze cao sprake is van "hij" dient ook "zij" te worden gelezen (voor mannelijke vervoegingen moeten ook vrouwelijke vervoegingen gelezen worden).

Onder 'echtgeno(o)t(e)' wordt eveneens verstaan:

- de geregistreerd partner
- die ongehuwde man of vrouw waarmee de medewerker ongehuwd samenwoont, indien:
 - de betreffende partner geen familie van de medewerker in de rechte lijn is, én
 - de medewerker en diens partner een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst aan de afdeling Human Resources hebben overgelegd waaruit blijkt dat er sprake is van een duurzaam samenlevingsverband.

* Deze begrippen kunnen ook in het meervoud worden gebruikt.

1.2 **ALGEMENE BEPALINGEN**

1.2.1 **Verplichtingen van werkgever**

1. Werkgever verplicht zich de cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. Werkgever verplicht zich geen medewerkers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die strijdig zijn met het bepaalde in deze cao.
4. Werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke tot doel heeft wijzigingen te brengen in de cao.
5. Werkgever verplicht zich een exemplaar van deze cao en alle wijzigingen ter beschikking te stellen aan de medewerker.
6. Iedere medewerker ontvangt een schriftelijke bevestiging van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten, die in strijd zijn met de inhoud van de cao.

1.2.2 **Fusie en reorganisatie**

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit het SER-besluit-fusiegedragsregels zal de werkgever als hij overweegt een fusie aan te gaan, een onderneming of een bedrijfsonderdeel daarvan te sluiten en/of het medewerkersbestand ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties en de OR, en vervolgens de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
3. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de OR, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.
De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de raad van commissarissen.
4. Indien de in lid 3 genoemde gevolgen voor de medewerkers of een aantal medewerkers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden, en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
5. De in een sociaal plan voorkomende financiële regelingen komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

1.2.3 **Verplichtingen van de vakorganisaties**

1. De vakorganisaties verplichten zich de cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakorganisaties verplichten zich geen stakingen in de onderneming van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De vakorganisaties verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van de cao door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging in de cao te brengen en voorts hun krachtige medewerking aan werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van de onderneming.
4. Het in lid 2 bedoelde stakingsverbod geldt niet indien werkgever heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of

- het medewerkersbestand ingrijpend te reorganiseren, wanneer de vakorganisaties daartegen ernstige bezwaren hebben.
- In dat geval zullen de vakorganisaties een staking evenwel niet toepassen dan na overleg met werkgever en nadat alle bestaande middelen om tot overeenstemming te geraken, zijn uitgeput.

1.2.4 **Organisatiebureaus**

Alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau tot het instellen van een onderzoek m.b.t. de organisatie van Delpharm, zal de werkgever met de OR overleg plegen en de vakorganisaties inlichten. De vakorganisaties behoeven echter niet te worden ingelicht, indien de wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan de medewerker een punt van overleg vormen met de OR.

1.2.5 **Afzonderlijke reglementen, voorschriften, instructies**

1. Behalve met deze arbeidsvoorwaarden kunnen ook op andere wijze door of namens de werkgever reglementen, voorschriften en instructies worden uitgevaardigd omtrent het werk of ter bevordering van de goede orde en veiligheid in de onderneming. Hierover zal overleg met de OR plaatsvinden.
2. Deze reglementen, voorschriften en instructies mogen niet in strijd zijn met enige bepaling van deze cao.

1.2.6 **Werkgelegenheid**

1. Het beleid van werkgever is, in het kader van de continuïteit van de onderneming, gericht op een zo groot mogelijke sociaal en economisch verantwoorde werkgelegenheid bij werkgever.
2. Werkgever zal tenminste tweemaal per jaar de vakorganisaties uitnodigen teneinde hen tijdig te informeren over de algemene gang van zaken. Een dergelijke bijeenkomst zal ook plaatsvinden indien de vakorganisaties daarom verzoeken. In het bijzonder zal hierbij gesproken worden over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zulks ter bevordering van de zekerheid van de medewerkers met betrekking tot deze werkgelegenheid.
Daarbij zal werkgever vooraf concrete gegevens, zoals het personeelsjaarverslag, ter beschikking stellen.
In genoemde bespreking zullen voorgenomen plannen, die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheidssituatie aanleiding zouden kunnen geven, worden ingebracht.
In deze halfjaarlijkse gesprekken zal tevens onderwerp van bespreking zijn het door de onderneming gevoerde en te voeren milieubeleid.

1.2.7 **Uitzendkrachten/inleenkrachten**

1. Werkgever streeft een basisbezetting na, die in staat is om het normale werkaanbod te verrichten. Daarbij wordt rekening gehouden met het normale ziektepercentage en verlof.
2. Werkgever maakt ook gebruik van ingeleenden voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter, of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en/of vaardigheid bij werkgever ontbreken.
3. Voor uitzendkrachten worden dezelfde beloningen gehanteerd als voor Delpharm medewerkers.
4. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:

Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

1.2.8 **Aard van het dienstverband; proeftijd**

1. De arbeidsovereenkomst kan zowel voor onbepaalde als voor bepaalde tijd worden aangegaan.
2. Bij aanvang van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden.
Bij aanvang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt:
 - geen proeftijd als de overeenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden;
 - Een proeftijd van een maand als de overeenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, of als het einde van de overeenkomst niet is gesteld op een kalenderdatum;
 - Een proeftijd van 2 maanden als de overeenkomst is aangegaan voor 2 jaren of langer.
3. Wanneer het dienstverband wordt onderbroken gedurende 31 dagen of korter, wordt dit dienstverband, voor de berekening van de duur van de diensttijd, beschouwd als niet te zijn onderbroken.
4. Voor de medewerk(st)ers in de operationele afdelingen in Meppel, die met ingang van 1 juli 2001 36 uur blijven werken (maar dan op parttime basis), zullen de arbeidsvoorwaarden conform worden aangepast (36/37 maal). Per 1 juli 2002 zullen wederom de arbeidsvoorwaarden worden aangepast, maar dan op basis van 36/38 maal.

1.3 VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE MEDEWERKER

1.3.1 Verplichtingen medewerker

1. Iedere medewerker is mede verantwoordelijk voor een goede gang van zaken in de onderneming(en).
2. Iedere medewerker zal bij zijn arbeid zijn voortdurende zorg wijden aan de kwaliteit van de producten en van zijn werk, de voorgeschreven werkwijzen nauwkeurig volgen, steeds zorg dragen voor de eigendommen van werkgever en waken tegen verspilling van tijd en materiaal; ook buiten werkgever zal hij de belangen daarvan naar vermogen behartigen.
3. Iedere medewerker verbindt zich alle hem door of namens de werkgever opgedragen arbeid die redelijkerwijze van hem kan worden gevegd - ook al zouden de betreffende werkzaamheden niet tot zijn dagelijkse taak behoren - plichtsgetrouw te verrichten.
4. Heeft een medewerker bezwaar tegen een door zijn leidinggevende gegeven order, dan kan hij, onverminderd zijn verplichtingen om de order op te volgen, zich met zijn bezwaren tot de daarvoor in aanmerking komende hogere leidinggevende wenden, de hiërarchieke weg daarbij following; indien toch geen overeenstemming wordt bereikt, kan hij vervolgens de bemiddeling inroepen van de OR of de werkgever.
5. De medewerker is gehouden de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst, waarin naar deze cao wordt verwezen, te ondertekenen. Hij verklaart daarmee een exemplaar van de cao te hebben ontvangen en zich te zullen houden aan de bepalingen daarvan.

1.3.2 Geheimhouding

1. Het is een medewerker verboden aangaande Delpharm bijzonderheden bekend te maken, waarvoor hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden, dat geheimhouding vereist is, of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.
2. Deze verplichting tot geheimhouding geldt ook tegenover overige medewerkers van Delpharm, behalve voor zover het verstrekken van inlichtingen noodzakelijk is voor het werk.
3. Publicaties door of met medewerking van een medewerker van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit van Delpharm of publicaties het bedrijf betreffende behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever.
4. Overtreden van deze bepalingen geldt als plichtsverzuim, onverminderd eventuele wettelijke sanctie.
5. De uit de voorafgaande leden voortvloeiende verplichtingen vervallen niet door beëindiging van het dienstverband met werkgever.

1.3.3 Uitvindingen

1. Iedere medewerker verplicht zich - voor zover althans de hierna te noemen rechten niet reeds van rechtswege uit hoofde van de dienstbetrekking aan werkgever toekomen - aan werkgever of aan een door haar aan te wijzen derde over te dragen - en draagt, voor zover mogelijk, reeds hiermede aan haar over - alle rechten van welke aard ook, zowel in Nederland als elders, op en voortvloeiende uit uitvindingen door hem te doen, recepten door hem op te stellen en verbeteringen in bestaande recepten, werkwijzen, toestellen en/of inrichtingen door hem aan te brengen; deze rechten beperken zich tot die welke liggen binnen de belangensfeer van werkgever c.q. in belangrijke mate zijn gebaseerd op ervaring of informatie, die de medewerker gedurende de dienstbetrekking in ondernemingsverband heeft opgedaan of heeft kunnen opdoen.

2. De medewerker zal van genoemde uitvindingen, recepten en verbeteringen zo spoedig mogelijk werkgever mededeling doen en haar alle medewerking verlenen die zij in dit verband - ook met het oog op de beschikking over en handhaving van daarop betrekking hebbende rechten - van hem zal verlangen.
3. Werkgever draagt er, waar mogelijk, zorg voor, dat de naam van de medewerker bij de op zijn uitvinding te vragen octrooien vermeld wordt, zonder dat werkgever evenwel voor verzuim op dit punt aansprakelijk is.
4. Werkgever is niet verplicht op de uitvindingen van een medewerker octrooi aan te vragen.
5. Alle kosten, uit bovenstaande verplichtingen van de medewerker voortvloeiende - in het bijzonder die op aanvraag, verlening, handhaving en overdracht betrekking hebbende - komen ten laste van werkgever.

1.3.4 **Arbeid voor derden**

Het is een medewerker niet toegestaan betaalde arbeid voor anderen te verrichten of zelf een zaak te drijven, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

1.3.5 **Plichtsverzuim**

1. Indien de medewerker ernstig nalatig is bij de uitoefening van zijn functie, kan werkgever, eventueel in combinatie, de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
 - a. schriftelijke waarschuwing / berisping;
 - b. schorsing;
 - c. schorsing met inhouding van loon; gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst;
 - d. overplaatsing naar een andere vestiging of werkplek;
 - e. functiewijziging of functieverlaging met bijbehorende salarisverlaging;
2. De disciplinaire maatregel dient evenredig te zijn aan de ernst van de misdraging en behoort, gelet op de omstandigheden van het geval, redelijk te zijn.
3. Alvorens een van de sub 1 b tot en met 1 e genoemde disciplinaire maatregelen te treffen, wordt de medewerker de gelegenheid geboden om te reageren op de verweten gedraging. De medewerker kan zich daarbij laten bijstaan door een lid van de Ondernemingsraad / raadsman, op welk recht de medewerker gewezen wordt.
4. Werkgever dient de getroffen maatregel schriftelijk aan de medewerker te bevestigen, onder vermelding van de verweten gedraging.
5. Indien een of meer van de in artikel 1c tot en met e genoemde maatregelen wordt/worden getroffen of indien een andere ernstige disciplinaire maatregel wordt getroffen, wordt de voorzitter en/of de secretaris van de Ondernemingsraad door de werkgever ingelicht.
6. Wanneer blijkt dat de disciplinaire maatregel ten onrechte is getroffen, volgt rehabilitatie van de betrokken medewerker. De rehabilitatie zal schriftelijk aan de medewerker worden bevestigd.

1.3.6 **Pensioenregeling**

1. Voor de medewerkers bij de werkgever geldt een pensioenregeling op basis van de pensioenovereenkomst. De pensioenovereenkomst is opgenomen in bijlage 4 van deze cao. Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaan medewerkers deelnemen in de pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap. De pensioenovereenkomst geldt voor zowel medewerkers die onder de cao van Delpharm vallen als voor de medewerkers met een individuele arbeidsovereenkomst. De bepalingen in de cao over pensioen zijn ook van toepassing op (toekomstige) gewezen deelnemers, deelnemers pensioengerechtigden.

2. Artikel 1 is niet van toepassing op medewerkers die grensoverschrijdend werken indien en zolang zij op basis van geldende wet- en regelgeving verplicht sociaal verzekerd zijn in een ander land (niet-zijnde Nederland) en de verplichte sociale verzekering van dat andere land een pensioenregeling omvat die vanuit Nederlands perspectief als een 2e-pijler pensioen kan worden beschouwd. De werkgever kan met die medewerkers, eventueel met terugwerkende kracht vanaf hun startdatum bij werkgever, afwijkende individuele afspraken maken over het niet of deels deelnemen in de Nederlandse pensioenregeling.
3. Voor medewerkers bij de werkgevers geldt een arbeidsongeschiktheidspensioenregeling op basis van de pensioenovereenkomst. De pensioenovereenkomst is opgenomen in bijlage 4 (paragraaf III) van deze cao. Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaan medewerkers deelnemen in de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling die wordt uitgevoerd door een verzekeringsmaatschappij. De pensioenovereenkomst geldt voor zowel medewerkers die onder de cao van Delpharm vallen als voor de medewerkers met een individuele arbeidsovereenkomst.

1.4 WERKTIJDEN, DIENSTROOSTERS EN RUSTTIJDEN

1.4.1 Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt niet meer dan 40 uur per kalenderweek, als regel van maandag tot en met vrijdag.
2. Voor medewerkers werkzaam in de 4-ploegen- en volcontinudienst, bedraagt op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur respectievelijk 36 en 33,6 uur per week.

1.4.2 Werktijden, dienstroosters

1. De werkgever stelt de werktijden met inachtneming van de wettelijke bepalingen en voorschriften en in overleg met de OR vast; bij de vaststelling van dienstroosters en werktijden zal de werkgever de grenzen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet niet overschrijden. De werkgever zal rekening houden met op levensbeschouwing gegronde bezwaren van medewerkers tegen werken op zondagen en christelijke feestdagen.
2. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere, door de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in lid 1, vastgestelde werkregeling per dag voor een tijdvak van een week of langer, overeenkomende met de cyclus van de dienst.
3. Voor medewerkers in dagdiensten en in twee- en drieploegendienst wordt de voor omkleden noodzakelijke tijd beschouwd als werktijd.
4. Iedere medewerker ontvangt bij indiensttreding schriftelijke opgave van de voor hem geldende werktijden.
5. De normale dienstroosters zijn:
 - a. dagdienst: afhankelijk van de afdeling waar men werkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 18.00 uur.
 - b. tweeploegendienst:

- ochtenddienst:	maandag t/m vrijdag:	05.45 - 14.00 uur
- middagdienst:	maandag t/m vrijdag:	13.45 - 22.00 uur
 - c. drieploegendienst:

- ochtenddienst:	maandag t/m vrijdag:	05.45 - 14.00 uur
- middagdienst:	maandag t/m vrijdag:	13.45 - 22.00 uur
- nachtdienst:	maandag t/m vrijdag:	21.45 - 06.00 uur

of

- ochtenddienst:	maandag t/m vrijdag:	05.45 - 14.00 uur
- middagdienst:	maandag t/m vrijdag:	13.45 - 22.00 uur
- nachtdienst:	zondag t/m donderdag:	21.45 - 06.00 uur
 - d. vierploegendienst (gemiddeld 36 werkuren per week, 8-weken roostercyclus):

- twaalf ochtenddiensten:	05.45 - 14.00 uur
- twaalf middagdiensten:	13.45 - 22.00 uur
- twaalf nachtdiensten:	21.45 - 06.00 uur
 - e. volcontinudienst:

- vijf ochtenddiensten:	05.45 - 14.00 uur
- drie roostervrije dagen	
- vijf nachtdiensten:	21.45 - 06.00 uur
- vier roostervrije dagen	
- vijf middagdiensten:	13.45 - 22.00 uur
- drie roostervrije dagen	
 - f. In de diensten als genoemd onder lid b. t/m e. is de overdracht van werkzaamheden bij aanvang van dienst, alsook lunchpauze en koffiepauze inbegrepen.

6. Er is een verplichting tot deelname aan ploegendienst. Deze verplichting eindigt 10 jaar voorafgaand aan de voor de individuele medewerker geldende AOW-leeftijd.

1.4.3 **Rusttijd**

1. Onder rusttijd wordt verstaan de tijd, die als regel wordt doorgebracht buiten de werklokalen, hetzij in de onderneming op de daarvoor aanwezige plaatsen of daarbuiten.
2. Naar gelang de aard van de werkzaamheden wordt de rusttijd met inachtneming van de wettelijke voorschriften voor de verschillende afdelingen vastgesteld.
3. De rusttijd die moet worden doorgebracht op de plaats van het werk en gedurende welke de verantwoordelijkheid voor het werk niet ophoudt, wordt niet als rusttijd gerekend.

1.4.4 **Verschuiven van de rusttijd**

1. Wanneer buitengewone omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan de leidinggevende van de afdeling de gebruikelijke rusttijd verschuiven.
2. Hierbij dienen de wettelijke voorschriften in acht te worden genomen.

1.4.5 **Ruiling van een dienst**

Een medewerker dient voor ruiling van een dienst voorafgaande toestemming van zijn leidinggevende te hebben.

1.5 **BELONING**

Tenzij anders vermeld, gelden de artikelen zowel voor het salarissysteem voor de salarischgroepen 1 t/m 11 (Global Grade 6 t/m 16) als ook voor 12 t/m 13 (Global Grade 17 en 18).

1.5.1 **Algemeen**

1. Beloning is de financiële tegenprestatie door de werkgever voor de bijdrage van de medewerker aan het realiseren van de bedrijfsdoelen van de onderneming. Beloning is een strategisch instrument.
2. Met het beloningsbeleid wil de onderneming mede invloed uitoefenen op het realiseren van de volgende doelen:
 - aantrekken en (selectief) behouden van medewerkers;
 - stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers;
 - realiseren van gewenst gedrag;
 - bereiken c.q. ondersteunen van specifieke (bedrijfs-)resultaten
 - compenseren van (een) negatief(ve) aspect(en) van een functie.
3. Om de doelen van het beloningsbeleid te realiseren dient aan een aantal randvoorwaarden te worden voldaan. Zo zal het beloningsbeleid:
 - transparant en intern als billijk en rechtvaardig moeten worden ervaren;
 - zowel het individu als een team dienen te motiveren tot het leveren van optimale prestaties;
 - extern competitief dienen te zijn;
 - een indicator moeten bevatten van het behaalde resultaat;
 - desgewenst de binding met het bedrijf dienen te bevorderen;
 - kosteneffectief dienen te zijn.

Beloning zal dus enerzijds gekoppeld worden aan de individuele bijdrage van de medewerker en anderzijds aan het behaalde resultaat.

Pluriformiteit tussen de verschillende bedrijfsonderdelen in de toegepaste beoordelings- en beloningssystematiek wordt onderkend. Hiermee samenhangend zijn een adequaat beoordelingssysteem en een centrale controle op onderlinge billijkheid en rechtvaardigheid een noodzakelijke voorwaarde.

De collectieve salarisaanpassingen, zoals met vakorganisaties overeengekomen bij cao voor medewerkers ingedeeld in salarisschalen 1 t/m 11 (Global Grade 6 t/m 16), worden hier buiten beschouwing gelaten.

4. Iedere medewerker vindt bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst aangegeven hoeveel zijn salaris bedraagt; van elke wijziging van het salaris krijgt de medewerker een schriftelijke bevestiging.
5. Aan iedere medewerker wordt daarbij tevens medegedeeld volgens welke schaal hij wordt gesalarieerd en of hij voor ploegendiensttoeslag in aanmerking komt.
6. Bij deeltijdarbeid worden de salariering en zoveel mogelijk de overige arbeidsvoorwaarden, vastgesteld naar rato van de voor betrokken medewerker vastgestelde arbeidsduur ten opzichte van de arbeidsduur volgens het betreffende normale dienstrooster.

1.5.2 **Beloningsbeleid salarisschalen 1 t/m 11 (Global Grade 6 t/m 16)**

1. Het beloningsbeleid voor salarisschalen 1 t/m 11 (Global Grade 6 t/m 16) is van kracht met ingang van 1 april 2010.
2. De beloning wordt gebaseerd op:
 - het niveau van de functie, vastgesteld m.b.v. functiewaardering;
 - de wijze waarop het werk is verricht, in combinatie met de ontwikkeling in de bijdrage van de medewerker
 - het aantal gewerkte uren;
 - het resultaat van de onderneming.

3. Voor iedere salarisschaal wordt een 100%-referentiepunt vastgesteld. Tevens geldt een schaalminimum (70%) en schaalmaximum (120%) (zie bijlage I). Dit 100%-referentiepunt dient als grondslag voor de procentuele verhoging bij beoordelingsverhoging en promotieverhoging.
4. Het schaalsalaris van medewerkers wordt uitgedrukt in een percentage van het referentiepunt (in 1 decimaal en afgerond op het eerstvolgende hogere eerste decimaal), de zogenaamde relatieve schaalpositie (RSP). De RSP is van belang voor het toekennen van de jaarlijkse procentuele salarisaanpassing.
5.
 - a. Onder *schaalsalaris* wordt verstaan het persoonlijke salarisbedrag, tevens uitgedrukt als RSP van een bepaalde schaal.
 - b. Onder *schaaltotaal* wordt verstaan het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toelage.
 - c. Onder *salaris* wordt verstaan het schaal totaal vermeerderd met een eventuele ploegendiensttoeslag.
6. Inschaling
 - a. De medewerker die alle kundigheden bezit die voor een volledige uitoefening van zijn functie zijn vereist, wordt gesalarieerd volgens de schaal waarin zijn functie is ingedeeld.
 - b. Medewerkers die geen c.q. onvoldoende relevante werkervaring hebben en daardoor nog niet de vereiste kennis, kunde en vaardigheden bezitten, worden gesalarieerd volgens een lagere salarisschaal dan de schaal waarin de functie is ingedeeld m.b.v. functiewaardering.
7. Salarisgroei
 - a. De salarisgroei is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling. Het beoordelingsjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van het volgende jaar. De aanpassing vindt plaats op 1 juli van elk jaar en geldt alleen voor medewerkers die vóór 1 april in de functie werkzaam waren.
 - b. De salarisgroei is gebaseerd op de ontwikkeling van de bijdrage gemeten volgens objectieve observatie of beoordeling en wordt uitgedrukt in een schaal van negen punten, in verhouding tot het behalen van bedrijfsdoelstellingen en het vertonen van organisatorisch gedrag:

		Laten zien van organisatiegedrag		
		Voldoet niet	Voldoet	Boven verwachting
Realisatie van doelstellingen	Boven verwachting	5	8	9
	Voldoet	3	6	7
	Voldoet niet	1	2	4

Zie bijlage 3 voor een definitie van deze beoordelingsclassificaties.

Beoordeling	Salaris % salarisverhoging ¹		Persoonlijk Maximale schaalpositi e
	Huidige schaalpositie <referentiepunt	Huidige schaalpositie ≥referentiepun t	
1) Voldoet niet / Voldoet niet	0	0	n.v.t.
2) Voldoet niet / Voldoet	1	0	100%
3) Voldoet / Voldoet niet	1	0	100%
4) Voldoet niet / Boven verwachting	2	0,75	102,5%
5) Boven verwachting / Voldoet niet	2	0,75	102,5%
6) Voldoet / Voldoet	3	1,5	105%
7) Voldoet / Boven verwachting	5	2,5	110%
8) Boven verwachting / Voldoet	5	2,5	110%
9) Boven verwachting / Boven verwachting	8	4	120%

1) De verhoging is uitgedrukt als % van het 100%-referentiepunt van de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld m.b.v. functiewaardering.

- c. Differentiatie op het te bereiken maximum schaalsalaris is gebaseerd op het feit dat binnen één functie de gewoonten en output van medewerkers op individuele basis blijvend kunnen verschillen.
- d. Indien op grond van de beoordeling een verhoging wordt toegekend die erin resulteert dat de RSP boven het 100%-punt uitkomt, wordt het percentage boven het 100%-punt gehalveerd.
- e. Indien op grond van de beoordeling een verhoging wordt toegekend die erin resulteert dat de RSP boven het persoonlijk maximum behorend bij een beoordelingsscore van resp. 'goede prestaties', 'zeer goede prestaties' of 'uitstekende prestaties' uitkomt, wordt het schaalsalaris afgetoet op het desbetreffende persoonlijk maximum percentage.
Dit geldt niet voor de medewerker, die ten tijde van de invoering van het nieuwe beloningsbeleid (effectief per 1-4-2011) qua RSP reeds boven het persoonlijk maximum percentage behorend bij de beoordelingsscore zit. Voor deze medewerker zal het schaalsalaris pas weer stijgen indien de beoordeling dit rechtvaardigt, waarna een eventuele aftopping bij een hogere beoordelingsscore vervolgens wel weer van toepassing is.
- f. Indien iemands beoordeling lager uitvalt dan in de voorgaande periode, wordt het schaalsalaris niet naar beneden bijgesteld, voor zover niet art. 1.5.2 lid 7g van toepassing is.
- g. Indien iemands beoordeling structureel teruggaat en betrokkene bij herhaling lager scoort dan 'goede prestaties', ook na een herstelpoging, en hij heeft reeds het persoonlijk maximum van 105% of meer bereikt en is jonger dan 45 jaar, dan kunnen hem de collectieve salarisverhogingen onthouden worden tot het moment dat zijn actuele salaris weer in overeenstemming is met de beoordeling. Dit kan een stimulans voor betrokkene zijn om zijn prestatie te verbeteren.

De systematiek is vastgesteld. De financiële uitwerking (Merit tabel) hiervan zal tijdens vervolgoverleg worden besproken

- 8. Verificatie wijziging werkzaamheden
 - a. Eenmaal per jaar wordt van iedere medewerker nagegaan of wijziging in de werkzaamheden die hij als regel verricht aanleiding geeft tot wijziging van functiegroep. Dit onderzoek zal als regel plaatsvinden aan het einde van een beoordelingsjaar en wijziging van het salaris zal als regel ingaan op de eerste

- april van het komende jaar, voor zover niet 1.5.2.11 en 1.5.3 van toepassing zijn.
- b. Naast het onderzoek genoemd in het vorige lid, wordt voor een medewerker die nog geen 2 jaar in dienst is, aan het eind van elke zesmaandsperiode van het beoordelingsjaar nagegaan of wijziging in de werkzaamheden die hij als regel verricht aanleiding geeft tot wijziging van functiegroep; salarismutaties die hiervan het gevolg zijn gaan in per 1 oktober daaropvolgend.
9. Afwisselende functies
- a. De medewerker die afwisselend functies uitoefent die in verschillende functie-groepen zijn ingedeeld wordt gesalarieerd volgens de schaal behorende bij de hoogste van deze functiegroepen, mits hij voor meer dan 50% van zijn werktijd (een) functie(s) van deze hoogste functiegroep uitoefent en mits hij alle kundigheden bezit die voor een volledige uitoefening van deze functie(s) zijn vereist; bij vervanging van een medewerker van functiegroep 4 of hoger is salariëring volgens schaal 4 (Global Grade 9) of hoger slechts mogelijk indien er een vacature is; één en ander met inachtneming van het bepaalde in 1.5.2.8 en 1.5.2.11.
- b. Werkt een medewerker tijdelijk in een lager ingedeelde functie dan blijft hij niettemin gesalarieerd volgens de schaal welke behoort bij de functiegroep waarin zijn eigenlijke functie(s) is (zijn) ingedeeld.
10. Waarneming
- a. Indien een medewerker ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8 (Global Grade 6 t/m 13) een hoger ingedeelde functie minstens 4 uur volledig waarneemt, ontvangt hij een toeslag gebaseerd op het verschil bij 70% niveau op basis van uurloon (=0.61% van het schaal totaal).
Indien een medewerker ingedeeld in de salarisschalen 9 tot en met 11 (Global Grade 14 t/m 16) een hoger ingedeelde functie tenminste 3 weken volledig waarneemt, ontvangt hij een toeslag gebaseerd op het verschil bij 70% niveau op basis van uurloon (=0.61% van het schaal totaal).
- b. Medewerkers ingedeeld in de salarisschalen 12 (Global Grade 17) en hoger kennen geen toeslag voor waarneming.
- c. Indien de waarneming meer dan 6 maanden gaat duren zal met betrokken medewerker een gesprek plaatsvinden over zijn toekomstperspectieven.
11. Promotie/degradatie
- a. Indien een medewerker wordt benoemd in een functie die m.b.v. het functieclassificatiesysteem is ingedeeld in een hogere salarisschaal, dan geldt het volgende:
- op het moment van aanvang in de nieuwe functie wordt betrokkene een tussentijdse salarisverhoging toegekend van 3% van het referentiepunt van de salarisschaal van de nieuwe functie,
 - het schaal totaal bedraagt minimaal 70% van het referentiepunt van de salarisschaal van de nieuwe functie.
- b. Tevens zal bij iedere promotie het volgende van toepassing zijn; teneinde de organisatie zo flexibel mogelijk te houden, dienen bij een voorgenomen promotie van een medewerker naar een naasthogere salarisschaal de volgende overwegingen mede een rol te spelen, voordat de promotie daadwerkelijk geëffectueerd wordt:
1. afwegen of betrokkene inzetbaar zou kunnen zijn op het voorgestelde hogere salarisniveau in een andere functie,
 2. indien dat niet het geval is, dient men zich er terdege van te overtuigen of de functie waarin betrokkene zit of zal komen, blijvend beschikbaar is, gedurende de eerstkomende 3 jaar,
 3. indien ook dat niet het geval is kan betrokkene wel in de functie worden benoemd, maar in plaats van de promotie naar de volgende bij de functie behorende salarisschaal, kan aan de betrokkene een tijdelijke persoonlijke toeslag toegekend worden, die gelijk is aan het bedrag van de promotie. Deze tijdelijke persoonlijke toeslag vervalt zodra de functie vervalt.

- c. Bij benoeming in een functie ingedeeld in dezelfde functiegroep als de oorspronkelijke functie, vinden in de regel geen salarisaanpassingen plaats.
 - d. Bij salariering volgens een lagere salarisschaal door degradatie wordt aan de vakvolwassen medewerker een nieuw schaalsalaris in de lagere schaal toegekend. De verlaging van het schaalsalaris zal gelijk zijn aan de helft van het verschil tussen de 70% niveau van de oude en nieuwe salarisschaal. Vervolgens wordt een relatieve schaalpositie vastgesteld aan de hand van de nieuwe, lagere salarisschaal. Betrokken medewerker komt pas in aanmerking voor een beoordelingsverhoging (salarisgroei) als de eerstvolgende beoordelingskwalificatie in combinatie met de RSP van de nieuw geldende salarisschaal dit rechtvaardigt.
12. Tussentijdse salarisaanpassingen
- Uit bijzondere overwegingen kunnen tussentijds salarisverhogingen worden voorgesteld. Dergelijke aanpassingen zijn in de regel niet nodig, aangezien de beloning wordt be- en herzien tijdens het jaarlijkse beoordelingsproces en de daaraan gekoppelde salarissvaststelling.
- Uitzonderlijke salarisverhogingen zouden kunnen worden toegepast als bijvoorbeeld de beloning van de medewerker minder dan 80% van het referentiepunt is en een heroverweging van de beloning uit oogpunt van marktconformiteit aan de orde is.

1.5.3

Salariering volgens een lagere salarisschaal

1. Indien een medewerker als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van de door hem uitgeoefende functie(s) moet worden overgeplaatst in een andere functie die lager is ingedeeld, zal werkgever in overleg met de betrokkene, zoeken naar een passende functie van het oorspronkelijke niveau. Bij de selectie voor een dergelijke functie zal aan de betrokkene voorrang worden gegeven boven andere kandidaten. Indien een aanvullende opleiding nodig is en in overeenstemming met de capaciteiten van de betrokkene, zullen daartoe faciliteiten worden gegeven.
- Gedurende de periode van een jaar, waarin naar een passende functie wordt gezocht of waarin opleiding plaatsvindt, blijven de inkomensrechten, behorende bij de oorspronkelijke functie, ongewijzigd van kracht.
- Als een passende functie van het gewenste niveau niet binnen een jaar, maar wel binnen een redelijke termijn daarna (max. een kwartaal) beschikbaar zal komen, kan werkgever de periode van een jaar verlengen met deze termijn. Indien een passende functie van gewenst niveau niet binnen een jaar dan wel de eerdergenoemde termijn beschikbaar komt, zal werkgever overleg plegen met de betrokken medewerker en met de meest gereede vakorganisatie over de te nemen maatregelen.
- Deze maatregelen zijn:
- a. Voor medewerkers jonger dan 45 jaar:
 - na afloop van de eerdergenoemde periode van een jaar wordt zo nodig een zodanige persoonlijke toelage gegeven als nodig is om (in de schaal die behoort bij de functiegroep waarin de nieuwe functie is ingedeeld) het oorspronkelijke schaal totaal te handhaven;
 - de persoonlijke toelage stijgt niet mee met verhoging van de schalen. Een eventuele resterende persoonlijke toelage wordt welvaartsvast na het bereiken van de 45-jarige leeftijd;
 - de persoonlijke toelage vermindert evenveel als het schaal totaal stijgt door indeling in een hogere functie.
 - b. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder:
 - het schaal totaal van de oude schaal is welvaartsvast zonder handhaving van een eventueel perspectief in deze oude schaal, doch zo mogelijk onder toepassing van het perspectief van de schaal die voor de betrokken medewerkers van toepassing had behoren te zijn.

2. Het schaal totaal van medewerkers, die door geestelijke of lichamelijke gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen en die geen uitkering ontvangen krachtens de sociale verzekeringswetten (alsmede het schaal totaal van voor de vervulling van hun functie mindervaliden) zal, onverminderd het recht van de meest gerede vakorganisatie om over individuele gevallen overleg te plegen, door werkgever in afwijking van het in lid 1 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld. Als minimum geldt de regeling genoemd in lid 1.

1.5.4

Beloningsbeleid salarisschalen 12 t/m 13 (Global Grade 17 t/m 18)

1. Toepassing
Voor medewerkers ingedeeld in de salarisschalen 12 en 13 (Global Grade 17 en 18) geldt een flexibel beloningssysteem, met een 'basic pay' en een 'variable pay' component.
2. Vaste beloning ('basic pay')
 1. Vaststelling van de functiewaarde 12 of 13 (Global Grade 17 of 18) geschiedt middels het Hay systeem.
 2. De collectieve salarisaanpassingen, zoals met vakorganisaties overeengekomen bij cao, zijn niet van toepassing.
 3. Het beloningsbeleid m.b.t. 'basic pay' voor medewerkers ingedeeld in schaal 12 en 13 (Global Grade 17 en 18) is vastgelegd in een separate "Pay Policy (zie de HR pagina's op intranet). Onderstaand worden de hoofdlijnen van deze Pay Policy vermeld; voor details wordt verwezen naar de tekst van de regeling.
 - a. Het HR Committee (EHQ) stelt jaarlijks per 1 juli vast:
 - de midpoint van de Salary Range per schaal, en
 - een Pay Increase Matrix gebaseerd op een jaarlijks te houden benchmark.
 - b. De salarisherziening vindt jaarlijks per 1 juli plaats. De jaarlijkse salarisherziening is alleen van toepassing voor die medewerkers die in de functie werkzaam waren vóór 1 april van dat jaar.
 - c. Voor elke Salary Range geldt een midpoint (100%), alsmede een minimum (70%) en een maximum (130%). De van toepassing zijnde bedragen staan vermeld in hoofdstuk V ("bedragen behorende bij..." - rode deel).
 - d. De salariscroei is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling en de relatieve salarispositie ("Position in Pay Range") ten opzichte van de per 1 juli van dat jaar geldende midpoint.
 - e. De Pay Increase Matrix kent afhankelijk van de relatieve salarispositie t.o.v. het midpoint een herzieningspercentage per beoordelingsscore. Het percentage verhoging wordt berekend ten opzichte van het persoonlijke salaris. De van toepassing zijnde percentages staan vermeld in hoofdstuk V ("bedragen behorende bij..." - rode deel).
 - f. De beoordeling wordt uitgedrukt in een 3 bij 3 raster:

		Laten zien van organisatiegedrag		
		Voldoet niet	Voldoet	Boven verwachting
Realisatie van doelstellingen	Boven verwachting	5	8	9
	Voldoet	3	6	7
	Voldoet niet	1	2	4

3. Variabele beloning ('variable pay')
 1. Medewerkers ingedeeld in de salarisschalen 12 en 13 (Global Grade 17 en 18) kwalificeren voor een bonusregeling.
 2. De bonusregeling voor medewerkers ingedeeld in schaal 12 en 13 (Global Grade 17 en 18) is vastgelegd in separate regelingen, afhankelijk van functie/-niveau en/of bedrijfssonderdeel.

Gedurende enige periode zal slechts één van de bovengenoemde bonusregelingen van toepassing zijn (anti-cumulatiebepaling).

Enkele hoofdlijnen uit deze bonusregelingen:

- a. De bruto bonus is gemaximeerd en is een percentage van het jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag en 13^e-maanduitkering).
- b. De wegingsfactoren m.b.t. de elementen company en individuele performance worden jaarlijks en per bedrijfsonderdeel (en functie) vastgesteld.
- c. Vaststelling van de hoogte van de bonus geschiedt door een beoordelingssysteem, waarbij voor de aanvang van het boekjaar een aantal te bereiken doelstellingen (objectives) met de daarbij behorende wegingsfactoren door de leidinggevende in overleg met betrokkene worden vastgesteld.
- d. Uitbetaling van het bruto bonus bedrag geschiedt zo rond de maand september / oktober volgend op het onderhavige boekjaar.

Voor de precieze voorwaarden en criteria wordt verwezen naar de teksten van de bonusregelingen. Deze zijn op aanvraag beschikbaar bij HR.

1.5.5 Ploegendiensttoeslag

1. Medewerkers, werkzaam in de ploegendienst, ontvangen een ploegendiensttoeslag berekend over het schaaftotaal.
2. De ploegendiensttoeslagen zijn als volgt:
 - 2-ploegendienst 13,5%
 - 3-ploegendienst 21,5%
 - 4-ploegendienst: 28%
 - volcontinudienst 28%
3. a. Een medewerker, die anders dan bij wijze van degradatie of anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst uit een ploegendienst naar een met een lager percentage beloonde dienst, ontvangt afhankelijk van de tijdsduur doorgebracht in ploegendienst een percentage, dat overeenkomstig onderstaande tabel berekend wordt over het in geld vastgestelde verschil in ploegendiensttoeslag op het tijdstip van de overplaatsing. Ploegenafbouw (bij overgang van bijvoorbeeld 3- naar 2-ploegendienst) zal niet eerder plaatsvinden dan dat de voorziene periode van teruggang langer is dan 6 maanden.

Tijd in ploeg	Aantal afbouwmaanden + %			
	100%	75%	50%	25%
< 3 mnd	-	-	-	-
> 3 mnd < 6 mnd	1	-	-	-
> 6 mnd < 9 mnd	1	1	-	-
> 9 mnd < 12 mnd	1	1	1	-
> 12 mnd < 18 mnd	1	1	1	1
> 18 mnd < 24 mnd	2	1	1	1
≥ 2 jr < 3 jr	2	2	1	1
≥ 3 jr < 5 jr	2	2	2	1
≥ 5 jr < 8 jr	2	2	2	2
≥ 8 jr < 12 jr	4	4	4	4
≥ 12 jr < 17 jr	6	6	6	6
≥ 17 jr < 25 jr	7	7	7	7
≥ 25 jr	8	8	8	8

- b. Bovenstaande regeling geldt niet, wanneer artikel 1.9 (arbeidsongeschiktheid) van toepassing is. Indien en voor zover een medewerker arbeidsongeschikt raakt voortvloeiend uit een medische indicatie gedurende het werken in ploegendienst en vervolgens aanspraak maakt op een WIA-uitkering, geldt de

afbouwregeling niet (en wordt indien nodig met terugwerkende kracht teruggedraaid) en ontvangt de medewerker het bedrag dat behoort bij de ploegendiensttoeslag van de oorspronkelijke dienst.

4. Indien echter een medewerker op grond van overwegingen die zijn persoonlijke belangen betreffen, overplaatsing vraagt en krijgt van ploegendienst naar een met een lager percentage beloonde dienst, of op grond van zijn prestatie niet in de betreffende ploegendienst kan worden gehandhaafd, dan zal de ploegendiensttoeslag met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond, vervallen. In bijzondere gevallen van persoonlijke aard kan door de werkgever een aflopende regeling worden gemaakt.

1.5.6 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar.
De vakantietoeslag bedraagt, inclusief de wettelijke vakantietoeslag in geval van arbeidsongeschiktheid, 8% van het door de medewerker feitelijk genoten salaris in het vakantietoeslagjaar en van de in dat jaar uitbetaalde meerurenvergoeding en overwerkbeloning en reisenvergoeding.
Voor minimumvakantietoeslag zie bijlage 2.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats op 25 mei met inachtneming van hetgeen omtrent uitbetaling in de huisregels is geregeld.
3. Bij beëindiging van het dienstverband van de medewerker op een tijdstip voordat de vakantietoeslag betaalbaar wordt gesteld, vindt tussentijds afrekening plaats.

1.5.7 Dertiende-maanduitkering

1. De medewerker die het gehele kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt een extra uitkering van 8,33% van het totaal aan salaris, meerurenvergoeding en overwerkbeloning en reisenvergoeding dat de medewerker in het betrokken kalenderjaar heeft ontvangen. De uitkering wordt betaalbaar gesteld in december van het lopende kalenderjaar.
2. De medewerker die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op de hiervoor in lid 1 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.
3. Bij beëindiging van het dienstverband van de medewerker op een tijdstip voordat de extra uitkering betaalbaar wordt gesteld, vindt tussentijdse afrekening plaats.

1.5.8 Inhoudingen

Werkgever is bevoegd op de maandelijks en andere uitbetalingen in te houden:

- a. voor zover zij daartoe verplicht of gerechtigd is, de door iedere medewerker verschuldigde loonbelasting, zijn aandeel in de sociale verzekeringspremies, alles waartoe zij krachtens enige wettelijke bepaling of bij gerechtelijk exploit verplicht of gerechtigd zal worden alsmede de pensioenpremie;
- b. de overige inhoudingen die met de medewerker in onderling overleg zijn overeengekomen;
- c. elke haar toekomende vergoeding voor beschadiging of verlies van eigendommen van werkgever door opzet of nalatigheid van de medewerker.

1.6 JEUGDIGE MEDEWERKERS EN PARTIËLE LEERPlicht

1.6.1 Algemeen

De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op de medewerker jonger dan 18 jaar tenzij hij de arbeid uitsluitend tijdens zijn vakantie verricht.

1.6.2 Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een medewerker, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht onderworpen is.
2. Over de dagen, waarop een medewerker ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is door werkgever geen salaris verschuldigd.
Het salaris wordt naar evenredigheid met de voor hem geldende arbeidsduur berekend.
3. Op de dag waarop een medewerker een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
4. In geval een medewerker vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen.
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens rooster geldende uren worden overschreden, gaat de dan geldende overwerkbeloning in.

1.7 BIJZONDERE BELONINGEN

1.7.1 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het door een medewerker verrichte werk hem door of namens de werkgever opgedragen en dat het aantal uren volgens de normale arbeidsduur per week overschrijdt.
2. Er is een verplichting tot verrichten van overwerk op uren door of vanwege de werkgever bepaald. Deze verplichting eindigt 10 jaar voorafgaand aan de voor de individuele medewerker geldende AOW-leeftijd. Overwerk zal tot het uiterste worden beperkt, zoveel mogelijk een incidenteel karakter dragen en slechts plaatshebben indien het belang van werkgever het dringend noodzakelijk maakt en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.
3. Indien in een bepaalde afdeling overwerk van belangrijke omvang, hetzij naar het aantal betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur, noodzakelijk is, dan zal de werkgever hieromtrent vooraf overleg plegen met de vertegenwoordigers van de betrokken medewerkers in de OR.
4. De overwerkbeloning wordt onderscheiden in:
 - a. overwerkvergoeding, zijnde de normale vergoeding voor elk uur overwerk;
 - b. overwerktoeslag, zijnde de extra beloning voor het werken op uren, bedoeld onder a.
5. Overuren worden in de maand er op volgend uitbetaald.
6. Overwerktijd wordt afgerond op het naaste kwart-uur.
7. Afmaken van het werk, dat niet langer duurt dan een kwart-uur per keer, wordt niet als overwerk beschouwd.
8. Indien overuren worden opgenomen in vrije tijd, dan komt de uitkering van de overwerkvergoeding te vervallen en wordt uitsluitend de overwerktoeslag uitgekeerd.

1.7.2 Overwerk- en meerurenverrekening

1. Samenhangend met de voor hen geldende beloningsregeling komen medewerkers ingedeeld in de salariscategorieën 12 en 13 (Global Grade 17 en 18) niet in aanmerking voor betaling voor overwerk. Evenzo komen medewerkers ingedeeld in de salariscategorieën 9 t/m 11 niet in aanmerking voor betaling voor overwerk verricht op werkdagen volgens rooster.
2. De overwerkbeloning per gewerkt uur, uitgedrukt in procenten van het schaal totaal, bedraagt:

	overwerk- vergoeding	+	overwerk- toeslag	=	overwerk- beloning
a. van maandag 06.00 uur tot vrijdag 22.00 uur					
bij volcontinuïdient	0,61%	+	0,61%	=	1,22%
bij overige diensten	0,61%	+	0,30%	=	0,91%
b. van vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 22.00 uur					
bij volcontinuïdient	0,91%	+	0,61%	=	1,52%
bij overige diensten	0,61%	+	0,46%	=	1,07%
c. van zaterdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur					
bij volcontinuïdient	1,22%	+	0,61%	=	1,83%
bij overige diensten	0,61%	+	0,61%	=	1,22%
d. gewerkte feestdagen <i>buiten</i> dienstrooster*					
bij volcontinuïdient	1,22%	+	1,22%	=	2,44%
bij overige diensten	0,61%	+	1,22%	=	1,83%

*) Voor beloning van werken op feestdagen **binnen** dienstrooster zie 1.7.3 lid 6.

3. Wanneer de parttime medewerker *in opdracht* van de werkgever meer uren werkt dan contractueel overeengekomen [bijv. 32 uur per week] ontvangt de parttimer de overwerkwerktoeslag die ook geldt voor de fulltime medewerker.

1.7.3 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de dag van de viering van de verjaardag van het staatshoofd (Koningsdag c.q. Koninginnedag) en de Bevrijdingsdag in de lustrumjaren.
2. Op de feestdagen zal in de onderneming van de werkgever niet worden gewerkt, tenzij werken om bedrijfstechnische en/of bedrijfseconomische redenen noodzakelijk is.
3. Op feestdagen zal wel worden gewerkt ingeval een 4-ploegen of volcontinurooster van toepassing is en een dienst volgens rooster samenvalt met een feestdag. In dat geval geldt de beloning voor werken op feestdagen.
4. Een feestdag loopt van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22.00 uur op de feestdag zelf.
5. In een maand, waarin feestdagen vallen, wordt het salaris normaal doorbetaald.
6. De beloning voor werken op feestdagen binnen dienstrooster bedraagt 1,22% van het schaal totaal per gewerkt uur:

vergoeding	+	toeslag	=	beloning
0,61%	+	0,61%	=	1,22%.
7. Medewerkers in een 4-ploegen- en volcontinuedienst kunnen gewerkte uren op een feestdag opnemen in vrije tijd. In dat geval komt de uitkering van de vergoeding (per uur) te vervallen en wordt uitsluitend de toeslag (per uur) uitgekeerd.

1.7.4 Wachtdienst

1. Er is een verplichting tot het verrichten van wachtdienst indien een medewerker daartoe wordt aangewezen. Deze verplichting eindigt 10 jaar voorafgaand aan de voor de individuele medewerker geldende AOW-leeftijd.
2. Werkgever zal over de noodzaak van en over de taakstelling bij nieuw in te voeren wachtdiensten per geval overleg plegen met de betrokken medewerkers.
3. Medewerkers, die op een bepaalde dag wachtdienst moeten verrichten, dienen op die dag bereikbaar en beschikbaar te zijn om zich bij de eerste oproep naar de onderneming te begeven, zodanig dat men niet meer dan 30 minuten nodig heeft om de onderneming te bereiken (voor bepaalde, daartoe aangewezen functionarissen geldt een kortere periode dan 30 minuten).
4. De wachtdienstduur per dag en de wachtdiensttoeslagen zijn als volgt:

a. Gegevens per dag/per week

dag:		toeslag:
zondag	08.00 tot maandag 08.00 uur:	2,5% van het schaal totaal
maandag	08.00 tot dinsdag 08.00 uur:	1,5% van het schaal totaal
dinsdag	08.00 tot woensdag 08.00 uur:	1,5% van het schaal totaal
woensdag	08.00 tot donderdag 08.00 uur:	1,5% van het schaal totaal
donderdag	08.00 tot vrijdag 08.00 uur:	1,5% van het schaal totaal
vrijdag		08.00 tot zaterdag 08.00 uur: 1,5% van het schaal totaal
zaterdag		08.00 tot zondag 08.00 uur: 2,5% van het schaal totaal
		12,5%

Bij wachtdienst op een ADV-dag of feestdag komen onderstaande toeslagen in plaats van de hiervoor vermelde toeslagen:

	toeslag:
ADV-dag	2% van het schaal totaal
feestdag	3% van het schaal totaal

b. Weekendwachtdienst

Indien in een afdeling uitsluitend weekendwachtdienst wordt verricht:

Vrijdag 17.00 tot zaterdag 08.00 uur:	1,5% van het schaal totaal
Zaterdag 08.00 tot zondag 08.00 uur:	2,5% van het schaal totaal
Zondag 08.00 tot maandag 08.00 uur:	<u>2,5%</u> van het schaal totaal
	6,5%

c. Weekwachtdienst

Voor weekwachtdiensten spelen dag en tijd van aanvang en einde van de wachtdienst geen rol.

5. Het totaal aan wachtdiensttoeslag voor medewerkers gesalarieerd in de schalen 12 en 13 (Global Grade 17 en 18) bedraagt cumulatief maximaal 75% van het schaal totaal per jaar.
6. Indien bij opkomst tijdens wachtdienst het gebruik van een auto naar het oordeel van werkgever voorkeur verdient boven het openbaar vervoer wordt km-vergoeding gegeven.
7. Lunch- en telefoonkosten verband houdend met wachtdienst worden door werkgever vergoed.
8. Bij opkomst tijdens wachtdienst worden geen stortingstoelagen toegekend.

1.7.5

Reisuren

1. Reisuren zijn de *extra* uren:
 - * naast de uren volgens dienstrooster én het aantal uren benodigd voor het normale woon-werkverkeer
 - * die worden besteed aan het reizen naar/van een locatie in Nederland, anders dan de werklocatie waar normaal het werk wordt verricht.
2. De medewerker is verplicht desgevraagd aan zijn leidinggevende verantwoording af te leggen over de voor hem van toepassing zijnde woon-werk reistijd.
3. Op dagen waarop wordt gereisd zal zo nodig de werktijd zodanig worden verkort, dat de som van werktijd, wettelijk voorgeschreven rusttijd en reisuren tezamen niet meer dan 12 uur zal bedragen.
4. De reisuren volgens lid 1 worden per uur vergoed met 0,61% van het schaal totaal.
5. De reisuren-vergoeding wordt opgenomen in de berekeningsgrondslag voor de vakantietoeslag en voor de 13e maand uitkering.
6. In plaats van de uitbetaling van de vergoeding voor reisuren kan vervangend vrij worden opgenomen van gelijke duur.
7. Voor vergoeding van de in lid 1 genoemde reisuren komen niet in aanmerking medewerkers ingedeeld in de functiegroepen 12 en 13 (Global Grade 17 en 18). Evenmin komen medewerkers ingedeeld in de functiegroepen 9 t/m 11 in aanmerking voor vergoeding van reisuren tussen maandag 06.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur.
8. Dit artikel is niet van toepassing voor medewerkers die uit hoofde van hun functie dagelijks of vrijwel dagelijks reizen.

1.7.6 **Verschoven uren**

Medewerkers, ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 8, die in opdracht van hun leidinggevende werken buiten de dagelijkse werktijd overeenkomstig het voor hen vastgestelde dienstrooster, ontvangen voor “verschoven uren”, te weten voor elk uur gewerkt buiten het normale dagdienstrooster [d.w.z. 07.30 tot 18.00 uur – zie 1.4.2 lid 5a], een toeslag van 0,30% van het schaal totaal voor zover met deze uren het aantal in het dienstrooster vastgestelde uren niet wordt overschreden. Deze regeling geldt niet voor invallen in een andere dienst voor medewerkers in ploegdienst.

1.7.7 **Storingstoeslag**

1. Indien medewerkers, ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 8 (Global Grade 6 t/m 13), werk buiten dienstrooster verrichten, en waarvoor per etmaal een extra reis naar de onderneming wordt gemaakt, wordt naast de normale betaling bovendien per keer een toeslag toegekend van 0,91% van het schaal totaal, tenzij de aanvang ligt binnen wachtdiensttijd.
2. Indien medewerkers ingedeeld in de functiegroepen 9 t/m 11 (Global Grade 14 t/m 16), op ADV-dagen werk verrichten, wordt naast de normale betaling bovendien per keer een toeslag toegekend van 0,91% van het schaal totaal, tenzij de aanvang ligt binnen wachtdiensttijd.
3. Ook voor werkzaamheden binnen dienstrooster wordt een storingstoeslag toegekend, wanneer deze werkzaamheden door medewerkers in dagdienst op een feestdag worden verricht.
4. De storingstoeslag zal tenminste bedragen 0,91% van het schaal totaal van schaal 1 (Global Grade 6), bij 0-schaaljaren. Per dag worden maximaal 2 storingstoeslagen toegekend.
5. Dit artikel geldt niet voor het invallen in een andere dienst.

1.7.8 **Toeslag bij verschuiving binnen de ploegdienst of van ploegdienst naar dagdienst**

1. Een medewerker, ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 8, die in ploegdienst werkzaam is en invalt in een andere dienst dan waarin hij volgens normaal dienstrooster werkzaam zou zijn, ontvangt een eenmalige toeslag van 2,44% van het schaal totaal. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien meer dan 5 opeenvolgende diensten in een afwijkende ploeg is gewerkt.
2. Indien ten gevolge van het tijdelijk invallen in een andere dienst door een medewerker, ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 8 (Global Grade 6 t/m 13), meer uren worden gewerkt dan zijn oorspronkelijke dienstrooster aangeeft, worden deze meer gewerkte uren beschouwd als overwerk.
3. Lid 1 is niet van toepassing bij verschuiving van diensten ten gevolge van werktijdverkorting, het volgen van bedrijfsopleidingen en persoonlijke omstandigheden.

1.7.9 **Slaapuren-regeling**

Indien een medewerker met dagdienstrooster moet overwerken en de periode tussen einde van het laatst verrichte overwerk en het begin van zijn eerstvolgende dienst volgens rooster korter is dan 8½ uur, dan dient hij die eerstvolgende dienst aan te vangen 8½ uur na het einde van het laatst verrichte overwerk.

Geen vrijaf wordt gegeven indien het overwerk is begonnen op of na 06.00 uur.

Niet opgenomen uren vrijaf (slaapuren) worden niet betaald en niet gecompenseerd met vrijaf op een later tijdstip.

1.7.10 **Garantiebedrag diensttijdtoeslag**

De medewerker die op 31-12-1991 in het genot was van een z.g. diensttijdtoeslag van meer dan 1,5% ontvangt met ingang van 1992 jaarlijks in de maand december een bedrag ter grootte van het meerdere. Dit bedrag wordt per 1-1-1992 individueel vastgesteld en volgt daarna de jaarlijkse loonrondes.

1.7.11 **Vertrekpremie**

1. De medewerker ontvangt een vertrekpremie als de arbeidsovereenkomst eindigt danwel wordt beëindigd wegens het bereiken van de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd danwel de in het pensioenreglement opgenomen pensioenleeftijd. Bij deeltijdpensionering is de vertrekpremie naar rato. Indien de medewerker na het bereiken van de AOW-leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst met werkgever aangaat, ontstaat niet opnieuw een aanspraak op de vertrekpremie.
2. De vertrekpremie bedraagt:

diensttijd op de datum van vertrek	vertrekpremie
- 10 t/m 19 jaar	$\frac{1}{4}$ maandsalaris
- 20 t/m 29 jaar	$\frac{1}{2}$ maandsalaris
- 30 t/m 39 jaar	$\frac{3}{4}$ maandsalaris
- 40 t/m 49 jaar	1 maandsalaris
- 50 jaar en meer	$1\frac{1}{4}$ maandsalaris

1.7.12 **Jubileumuitkering**

Bij de viering van een dienstjubileum van een medewerker ontvangt hij de volgende uitkering volgens onderstaande staffel:

- 25 jaar 1 maandsalaris
- 40 jaar 1 maandsalaris

Niet-gevierd dienstjubileum:

De medewerker die op basis van het FUT-reglement uit dienst is getreden en die anders tot zijn gepensioneerde leeftijd in dienst zou zijn gebleven en een dienstjubileum zou hebben gevierd ontvangt een uitkering conform onderstaande staffel:

Aantal jaren in dienst	Gedeelte van de bruto jubileum gratificatie
>22 < 23	25%
>23 < 24	50%
>24 < 25	75%

Aantal jaren in dienst	Gedeelte van de bruto jubileum gratificatie
>27 < 38	25%
> 38 < 39	50%
> 39 < 40	75%

1.7.13 **Resultaatafhankelijke uitkering**

Medewerkers komen in aanmerking voor een netto resultaatafhankelijke uitkering. De uitkering is afhankelijk van het behalen van de doelstelling inzake de EBITDA van Delpharm in enig financieel jaar, dat loopt van 1 juli t/m 30 juni.

Bij het behalen van de EBITDA geldt een uitkeringsbudget van:

- EBITDA $\geq$ 100%: 1.3% van de loonsom,
- EBITDA $\geq$ 105%: 1.5% van de loonsom,
- EBITDA $\geq$ 110%: 1.7% van de loonsom.

Het verkregen totale uitkeringsbedrag wordt omgeslagen naar een netto nominaal bedrag per kwalificerende medewerker. De uitkering wordt gedaan naar rato van het aantal maanden in het financiële jaar dat een medewerker in dienst is geweest, alsmede van het tijdens die periode geldende werkpercentage (fulltime/parttime). De uitkering vindt achteraf plaats in september en wordt alleen gedaan aan de medewerkers die in die maand in dienst zijn. Medewerkers die reeds deelnemen aan een bij arbeidsovereenkomst overeengekomen bonusregeling, komen niet in aanmerking voor de resultaatafhankelijke uitkering. Ingeval door promotie en/of overplaatsing gedurende het financiële jaar een bonusregeling op een medewerker ingedeeld in schaal 12 (Global Grade 17) of hoger van toepassing wordt, komt de betrokken medewerker wel in aanmerking voor dat deel van de resultaatafhankelijke uitkering dat correspondeert met de periode dat de bonusregeling nog niet gold.

Korten van de Resultaatafhankelijke uitkering bij verzuim:

Medewerkers wordt gekort op de resultaatafhankelijke uitkering gebaseerd op hun ziektedagen.

Uitgangspunt is dat een jaar 365 dagen telt (er vindt geen correctie plaats tijdens schrikkeljaren). Daar wordt tegen af gezet het aantal dagen dat iemand ziek is geweest. Het aantal dagen ziek betreft de periode eerste ziektedag tot en met de laatste ziektedag (er wordt geen rekening gehouden met gedeeltelijk ziek, wel/niet loonwaarde etc.): dus een halve dag ziek telt als 1 ziektedag. Deze aanpak dient snellere reïntegratie te stimuleren.

In een formule ziet de constructie er als volgt uit:

Aantal dagen ziek in het van toepassing zijnde fiscaal jaar *			Percentage dat gekort wordt op het RAU bedrag dat medewerker zonder ziektedagen zou hebben gekregen
_____	X 100%	=	
365 dagen **			

* van toepassing op periode 1 juli 2025 tot 1 juli 2026

** = medewerkers die gedurende het fiscaal jaar in dienst zijn gekomen daar zal uiteraard de 365 worden aangepast naar het feitelijk aantal kalenderdagen dat medewerker in dat fiscaal jaar in dienst is.

Aanvullend geldt het volgende:

- In geval van 90 of meer ziektedagen ten opzichte van het totaal aantal kalenderdagen (365 = 100%) zal een eventuele RAU uitkering met 50% worden gekort.
- In geval van 180 of meer ziektedagen ten opzichte van het totaal aantal kalenderdagen (365 = 100%) vervalt het recht op een eventuele RAU uitkering.

1.7.14 Bijdrage ziektekostenverzekering

Elke medewerker ontvangt een bruto vergoeding. Met ingang van 1 mei 2024 bedraagt de vergoeding 55 euro bruto per maand (voor zowel fulltimers als parttimers). De vergoeding maakt geen onderdeel uit van enige grondslag.

1.7.15 Sportbijdrage

Medewerkers die lid zijn van een sportvereniging kunnen tegen overlegging van een contributie-nota van een sportvereniging (van een door NOC/NSF erkende sport) een bruto sportbijdrage (betaling ineens) ontvangen. Voor info over het van toepassing

zijnde bedrag wordt verwezen naar hoofdstuk V ("bedragen behorende bij..." - rode deel).

1.7.16 **Persoonsgebonden Budget (PGB)**

Medewerkers komen in aanmerking voor een Persoonsgebonden Budget van € 450 bruto per jaar. Medewerkers kunnen een bedrag ter hoogte van maximaal 3 jaar sparen en een voorschot van maximaal 2 jaar opnemen waarmee het totaal nooit meer dan 3 jaar kan overschrijden.

Het maximaal te besteden budget over een periode van 3 jaar komt daarmee op € 1.350 bruto. Bij vertrek op eigen initiatief geldt een terugbetalingsregeling op het eventuele voorschot.

1.8 VAKANTIE, EXTRA VERLOF EN VRIJAF

1.8.1 Vakantierechten

1. Iedere medewerker heeft, met behoud van salaris, elk kalenderjaar recht op vakantie, evenredig aan het aantal kalenderdagen van zijn dienstverband in dat jaar.
2. Iedere medewerker moet voor het aanvragen van vakantie rekening houden met de aanvraagtermijn die voor zijn afdeling geldt.
3. Aan medewerkers die schoolgaande kinderen hebben zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend bij de indeling van de vakantie in de periode van de schoolvakanties.
4. Met de wensen van een medewerker omtrent periode van vakantie zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden, doch zijn leidinggevende heeft het recht, indien de werkzaamheden dit vergen, de vakantie op de aangevraagde tijd te weigeren, met dien verstande dat gelegenheid wordt gegeven de aaneengesloten vakantie zoals vermeld in 1.8.6 binnen de periode van 30 april tot 1 oktober op te nemen.
5. Een medewerker die tijdens zijn vakantie ziek wordt en geneeskundige hulp heeft ingeroepen, heeft recht op de tijdens zijn ziekte niet genoten vakantiedagen, mits hij heeft voldaan aan alle voorschriften aan de ziekmelding verbonden.
6. Vakantiedagen, die niet werden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak op die vakantie is ontstaan, hetzij wegens bedrijfsbelang, ziekte, ongeval, hetzij door omstandigheden, zoals genoemd in 1.8.7 sub B en C3, dienen zo spoedig mogelijk te worden opgenomen. Indien een medewerker de in dit lid bedoelde vakantie niet heeft opgenomen voor 1 april van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin het recht op vakantie is ontstaan, is de werkgever gerechtigd na overleg met de betrokkene data vast te stellen waarop de medewerker deze vakantie dient op te nemen.
7. Werkgever kan, na overleg met de medewerker, de vastgestelde vakantieperiode wijzigen, indien daartoe gewichtige redenen bestaan. Indien de medewerker hierdoor schade lijdt, wordt deze schade door werkgever vergoed.
8. Voor vakantiedagen die niet zijn opgenomen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens bij beëindiging van het dienstverband.
De bovenwettelijke vakantiedagen kunnen gestort worden in de levensloopregeling (wettelijk minimum aantal vakantiedagen is 20), indien en voor zover voldaan wordt aan de bepalingen in het levensloopreglement en de wettelijke c.q. fiscale voorwaarden hieromtrent. Voor elke hiervoor aan te wenden bovenwettelijke vakantiedag wordt 4.6% van het voor de medewerker geldende schaal totaal per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 8.33% 13^e maanduitkering, toegekend.

1.8.2 Opbouw en opname vakantierechten

1. In het algemeen dient de vakantie zo te worden opgenomen dat zij jaarlijks een periode van ten minste twee aaneengesloten weken bevat.
2. Met instemming van de OR kan de werkgever per vestiging de betrokken medewerkers verplichten maximaal 2 vakantiedagen op te nemen op door de werkgever aan te wijzen data. Deze aanwijzing dient te geschieden in een OR-vergadering welke gehouden wordt in het laatste kwartaal voorafgaande aan het jaar waarin de verplichten vakantiedagen worden aangewezen.
3. Vakantie-uren kunnen worden opgenomen in eenheden van ½ uur. Vakantieperioden, die korter zijn dan een gebruikelijke werkdag, dienen uitsluitend bij de aanvang of het einde van een dienst te worden opgenomen.

1.8.3 Vakantierechten bij vertrek

1. Met de medewerker die bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer of minder vakantiedagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zal de verrekening daarvan plaatsvinden bij de laatste uitbetaling.
2. Medewerkers die recht hebben doen gelden op de seniorenregeling en die werkgever verlaten, krijgen slechts die vakantiedagen uitbetaald die resteren na aftrek van het opgenomen senioren vrijaf. Het over dit senioren vrijaf ingehouden deel van het salaris wordt verrekend bij de laatste uitbetaling.

1.8.4 Duur basisvakantie

1. De medewerkers hebben recht op een basisvakantie van 25 dagen; zijnde 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Vakantierechten worden geadministreerd in uren.
2. Onder een vakantiedag wordt verstaan de volgens dienstrooster vastgestelde werktijd per dag of per dienst.
3. Vindt in de loop van een kalenderjaar een verandering plaats die invloed heeft op de duur van de basisvakantie, dan wordt voor dat jaar deze duur in het voordeel van de medewerker vastgesteld.

1.8.5 Extra vakantie

1. Het aantal basisvakantiedagen wordt verhoogd met:
 - 1 dag vanaf en in het jaar waarin de 40-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 2 dagen vanaf en in het jaar waarin de 45-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 3 dagen vanaf en in het jaar waarin de 50-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 4 dagen vanaf en in het jaar waarin de 55-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 5 dagen vanaf en in het jaar waarin de 57-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 6 dagen in het jaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 7 dagen in het jaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 8 dagen in het jaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 9 dagen in het jaar waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 10 dagen in het jaar waarin de 63-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 10 dagen in het jaar waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 10 dagen in het jaar waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 10 dagen in het jaar waarin de 66-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - 10 dagen in het jaar waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt.
2. Vindt in de loop van een kalenderjaar een verandering plaats die invloed heeft op de duur van de extra vakantie, dan wordt de extra vakantie voor dat jaar vastgesteld in het voordeel van de medewerker.
3. Indien en voor zover voldaan wordt aan de bepalingen hieromtrent in het levensloopreglement kan de medewerker de extra vakantiedagen, als vermeld in 1.8.5.1, aanwenden voor levensloop sparen. De beslissing omtrent deze aanwending vindt plaats aan het einde van elk kalenderjaar.
Voor elke hiervoor aan te wenden extra vakantiedag wordt 4,6% van het voor de medewerker geldende schaal totaal per maand, te vermeerderen met 8% vakantie toeslag en 8,33% dertiende maanduitkering, toegekend.

1.8.6 Aaneengesloten vakantieperiode

1. Als aaneengesloten vakantieperiode in dagdienst, twee- en drieploegendienst dienen te worden opgenomen 10 opeenvolgende vakantiedagen.
2. Voor de aaneengesloten vakantieperiode in de volcontinuïdient geldt dat medewerkers met schoolgaande kinderen voorrang hebben tijdens de schoolvakanties.

Onder schoolvakanties wordt verstaan de schoolvakanties van het basisonderwijs. Tijdens deze periode zijn maximaal drie kalenderweken vakantie toegestaan.

Medewerkers zonder schoolgaande kinderen hebben, gelet op bovenstaande, geen garantie om in deze periode met vakantie te gaan.

In principe wordt het opnemen van snipper-, compensatie- en onbetaalde verlofdagen niet toegestaan tijdens de schoolvakanties.

Voor vakantiedagen, die door ziekte niet opgenomen zijn, is vervangend verlof slechts mogelijk buiten bovengenoemde periode.

Buiten de schoolvakantie zijn langere vakanties toegestaan, mits de werkzaamheden dit toelaten.

3. vervallen

4. vervallen

1.8.7

Extra verlof

1. Ongeacht de bestaande vakantieregeling wordt aan een medewerker extra verlof met behoud van salaris gegeven in de onder A, B en C genoemde gevallen. Voor medewerkers in ploegendienst geldt, voor zover het extra verlof wordt verleend op de dag van de gebeurtenis, dat een nachtdienst naar keuze beschouwd mag worden als een dienst van de dag waarop de nachtdienst begint of als een dienst waarop de nachtdienst eindigt.
 - A. Mits tenminste 8 dagen tevoren mondeling (niet telefonisch) aangevraagd:
 1. een halve dag bij zijn ondertrouw;
 2. twee dagen bij zijn huwelijk, met inbegrip van de dag waarop het huwelijk plaatsvindt;
 3. een dag, nl. de dag van de viering van de gebeurtenis, voor zover de medewerker deze viering bijwoont:
 - a. bij huwelijk van een van de ouders, pleeg- of stiefouders, broers of zusters, een der eigen-, adoptief-, pleeg-, stief-, of kleinkinderen van de medewerker of zijn echtgeno(o)t(e);
 - b. bij priesterwijding van zijn zoon of broer en bij grote professie van broer, zuster of kind;
 - c. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksherdenking van de medewerker en van de ouders, pleeg- of stiefouders en grootouders van de medewerker of zijn echtgeno(o)t(e).
 - B.
 1. Eenmaal het aantal arbeidsuren per week bij bevalling van de echtgenote;
 2. Bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of van tot het gezin behorende inwonende kinderen, ouders, pleeg-, stiefouders of grootouders van de medewerker of van zijn echtgeno(o)t(e), van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 3. Bij overlijden van niet inwonende ouders, pleeg-, stief- of grootouders, kinderen of kleinkinderen, broers of zusters, zwagers en schoonzusters van de medewerker of van zijn echtgeno(o)t(e) gedurende één dag, alsmede de dag waarop de begrafenis of crematie plaatsvindt, tenzij de begrafenis of crematie buiten tegenwoordigheid van de medewerker plaatsvindt.
 4. Bij overlijden van niet inwonende ouders van de medewerker of van zijn echtgeno(o)t(e) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie wanneer de medewerker zaken met betrekking tot het overlijden moet regelen.
 - C.
 1. De herdenkingsdag van het 12½-, 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum bij werkgever. Wordt de herdenkingsdag voorafgegaan en gevolgd door een nachtdienst, dan wordt bovendien aansluitend een tweede dag extra verlof gegeven;
 2. De herdenkingsdag van het 25-, 40- en 50-jarig dienstverband bij werkgever van echtgeno(o)t(e) of van de ouders of grootouders van de

- medewerker of van zijn echtgeno(o)t(e) en de herdenkingsdag van het 25-jarig jubileum van zijn kinderen die bij werkgever werkzaam zijn.
3. Gedurende een door werkgever te bepalen tijdsduur, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting buiten zijn schuld verhinderd is zijn arbeid te verrichten; tenzij deze vervulling in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding welke van derden kan worden ontvangen;
 4. De noodzakelijke uren voor bezoek aan arts of specialist ten behoeve van de medewerker zelf;
 5. Voor het volgen van opleidingen en het afleggen van examens, zoals genoemd in de desbetreffende regeling;
 6. Een dag bij verhuizing, mits de medewerker van huis en adres verandert en gehuwd is of zelfstandig woont dan wel gaat wonen;
 7. Voor zover de werkzaamheden dit toelaten, voor het deelnemen aan door een vakorganisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakorganisatie voorziene organen;
 8. Voor het optreden als kampleider van een kamp voor jongeren of als helper bij een groepsreis voor invaliden, indien de medewerker tenminste één jaar in dienst van werkgever is en de werkzaamheden dit toelaten. Het extra verlof dient te worden aangevraagd bij de afdeling Human Resources door een officieel erkende organisatie die het kamp belegt of de reis organiseert. Het kamp of de reis moet tenminste vijf dagen duren. Het aantal extra verlofdagen bedraagt de helft van het aantal vrij te nemen werkdagen tijdens de duur van het kamp of de reis met een maximum van vijf dagen per medewerker per jaar.
2. De afdeling Human Resources is bevoegd om, in bijzondere omstandigheden van persoonlijke aard, onverminderd het in lid 1 gestelde aan een medewerker in overleg met diens leidinggevende extra verlof toe te kennen met behoud van salaris.
 3. Voor het verlenen van extra verlof bij duurzaam samenwonen, mits het samenwonen bij de afdeling Human Resources bekend is, wordt de partner van de betrokken medewerker gelijkgesteld met een echtgeno(o)t(e).

1.8.8 **Onbetaald verlof**

1. Wanneer de werkzaamheden het toelaten, kan de medewerker op zijn verzoek toestemming krijgen één of meer uren of dagen te verzuimen *zonder* behoud van salaris tot een maximum van 10 dagen per jaar voor een voltijdmedewerker. Mocht door bijzondere omstandigheden toch moeten worden gewerkt, dan wordt deze dag als normale werkdag uitbetaald. Het maximum van 10 dagen is niet van kracht indien een medewerker bij indiensttreding uit zijn vorige dienstverband recht op vrijaf meebrengt en hiervan bij de aanvang van zijn dienstverband door overlegging van een schriftelijke verklaring van zijn vorige werkgever mededeling heeft gedaan.
2. De onbetaalde verlofdagen kunnen enkel worden aangevraagd indien zowel de basisvakantiedagen (artikel 1.8.4), als de extra vakantiedagen op grond van leeftijd (artikel 1.8.5) en het eventuele restant vakantiedagen van voorgaande jaren zijn verbruikt.
3. Voor elk uur onbetaald verlof wordt ingehouden 0,61% van het salaris. De inhouding heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag en van de pensioenpremie.
4. Een verzoek tot onbetaald verlof moet tijdig, dat wil zeggen ten minste acht dagen tevoren, mondeling (niet telefonisch) worden ingediend bij zijn leidinggevende.
5. Bij weigering van het verzoek is beroep op de werkgever mogelijk.

Seniorenregeling

1. Op basis van vrijwilligheid kan per jaar senioren vrijaf worden genomen gedurende een maximaal aantal dagen, afhankelijk van de leeftijd:

Aantal seniorendagen			
leeftijd	t/m 31-12-2018	01-01-2019 t/m 31-12-2020	m.i.v. 01-01-2021*
60	12	8	0
61	12	8	8
62	12	12	8
63	24	16	12
64	36	16	16
65	0	20	16
66	0	24	20
67	n.v.t.	n.v.t.	24

*) Bij een verdere verhoging van de AOW-leeftijd in de toekomst zal de startleeftijd waarop een aanspraak op de seniorenregeling begint meestijgen met de AOW-leeftijd.

Deze seniorendagen kunnen ook in uren worden uitgedrukt; bijvoorbeeld: 8 dagen is gelijk aan (8 x 8 =) 64 uur (bij een fulltimer).

Overgangsregeling: Voor de medewerkers in dienst vóór 1 januari 2019 én met het hieronder genoemde geboortjaar, gelden de volgende extra seniorendagen (dus bovenop de met ingang van 1 januari 2019 danwel vanaf 1 januari 2021 geldende dagen):

geboortjaar		additionele seniorendagen		
↓	kalenderjaar →	2019	2020	2021
1954		16	12	12
1955		8	4	4
1956		0	0	0
1957		0	0	0
1958		4	0	0

- Vakantierechten krachtens art. 1.8.4 t/m 1.8.6 dienen – met inachtneming van de geplande aaneengesloten vakantie- resp. snipperdagen – te zijn opgenomen alvorens van deze regeling gebruik kan worden gemaakt. Gekochte dagen vanuit de seniorenregeling kunnen niet worden verkocht.
- Over de data en de wijze van splitsing van vrijaf in delen van dagen of in delen van uren dient overeenstemming te worden verkregen tussen de betrokken medewerker en zijn leidinggevende.
- Recht op vrijaf dat niet wordt opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, komt te vervallen na dat jaar.
- Medewerkers die recht doen gelden op de seniorenregeling komen in beginsel niet in aanmerking voor het verkrijgen van onbetaald verlof. Het alsnog verkrijgen van onbetaald verlof is bespreekbaar (leidinggevende en afdeling Human Resources), waarbij het totale palet aan verloffaciliteiten in aanmerking zal worden genomen.
- Gedurende het vrijaf, zoals bedoeld in lid 1, wordt 85% van het brutosalaris toegekend.
Inhouding van 15% van het brutosalaris over de periode van vrijaf geschiedt in de maand waarin (een deel van) het senioren vrijaf wordt genomen.

Inhoudingen zullen niet van invloed zijn op pensioenrechten, uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving, de vakantietoeslag en de 13e maand.

1.8.10 **ADV-dagen**

1. De medewerkers in dagdienst, twee- en drie-ploegendienst hebben elk kalenderjaar recht op 13 ADV-dagen.
Medewerkers van de operationele afdelingen in Meppel in dagdienst, twee- en drie-ploegendienst die per 1 juli 2001 eenmalig gekozen hebben voor handhaving van een effectieve werktijd van 36 uur per kalenderweek, en sindsdien niet opnieuw hebben gekozen voor de normale arbeidsduur van 40 uur per kalenderweek, hebben elk kalenderjaar recht op 26 ADV-dagen.
Voor die medewerkers die per 1 juli 2001 hebben gekozen voor handhaving van een effectieve werktijd van 36 uur per kalenderweek en daardoor recht hebben op 26 ADV-dagen in combinatie met een werktijdpercentage van 94,74% (of bij parttimers een pro-rata deel daarvan), geldt dat zij bij overgang naar een 4-ploegendienst definitief overgaan naar de normale arbeidsduur met een werktijdpercentage van 100% (als uitgangspunt) en dat de "2001"-regeling komt te vervallen. Dit percentage is dan de basis voor de toekenning van de 4-ploegentoeslag. Bij een eventuele toekomstige terugkeer naar een dag-, 2- of 3-ploegendienst kunnen zij niet langer terugvallen op de "2001"-regeling.
Werkgever kan ieder jaar in overleg met de OR collectief per vestiging vaste Adv-dagen vaststellen, waarbij het doel is 3 vaste Adv-dagen per kalenderjaar vast te stellen. ADV-rechten voor medewerkers die in de loop van het kalenderjaar in- of uitdiensttreden worden vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar; de ADV-rechten worden geadministreerd in (eenheden van 1/2-) uren en waar nodig naar boven afgerond op een 1/2 uur.
2. Medewerkers in een 4-ploegen- en volcontinudienst kennen geen vrij opneembare ADV-dagen. De arbeidsduurverkorting is verwerkt in het rooster.
3. ADV-dagen mogen door personeel werkzaam in dagdienst, twee- en drieploegendienst worden opgenomen in eenheden van een 1/2 uur indien deze dagen niet collectief worden aangewezen. Perioden, die korter zijn dan een gebruikelijke werkdag, dienen uitsluitend bij de aanvang of het einde van een dienst te worden opgenomen.
4. De in lid 1 genoemde ADV-dagen worden, voor zover niet collectief vastgelegd, door de werkgever na overleg met de betrokken medewerker individueel aangewezen.
5. Voor ADV-dagen geldt dat:
 - deze dagen vroegtijdig worden aangewezen, dat wil zeggen, voor collectieve ADV-dagen voor één december van het voorafgaande jaar en voor de overige ADV-dagen voor één januari van het betreffende jaar;
 - geen vervangend vrij wordt gegeven bij arbeidsongeschiktheid;
 - vervangend vrij wordt wel gegeven bij samenvallen van een ADV-dag met een dag waarop men recht heeft op extra verlof ingevolge art 1.8.7.
 - wanneer om dringende bedrijfsredenen moet worden gewerkt, ontvangen de betrokken medewerkers ingedeeld in salarisgroepen 1 t/m 11 (Global Grade 6 t/m 16), in afwijking van het gestelde in 1.7.2 lid 1 en 1.7.7 lid 1, overwerkbeloning en storingstoeslag.
6. Medewerkers kunnen desgewenst 9 ADV-dagen verzilveren. Medewerkers van de operationele afdelingen in Meppel (die per 1 juli 2001 eenmalig gekozen hebben voor handhaving van een effectieve werktijd van 36 uur per kalenderweek) kunnen desgewenst 18 ADV-dagen verzilveren. De beslissing omtrent het verzilveren vindt plaats aan het einde van elk kalenderjaar.
Voor elke te verzilveren ADV-dag ontvangt de medewerker 4,6% bruto van het voor hem geldende schaal totaal per maand.

7. De medewerkers kunnen, voor zover voldaan wordt aan de bepalingen hieromtrent in het levensloopreglement, de in lid 5 genoemde ADV-dagen in plaats van verzilveren aanwenden voor levensloop sparen en/of fietsenplan. Met betrekking tot de beslissing omtrent de aanwending is het bepaalde in artikel 1.8.5 onder 3 overeenkomstig van toepassing.

1.8.11 **Ouderschapsverlof**

Bij de geboorte van een kind komt er veel op ouders af. Daarom krijgen ouders negen weken van het ouderschapsverlof doorbetaald. Medewerkers die gebruik maken van deze regeling worden voor 100% doorbetaald.

Ouders hebben tot hun kind 8 jaar oud is recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit verlof is maximaal 26 keer het aantal uren van hun werkweek. Zij kunnen hiervan 9 werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen en daarvoor een uitkering van UWV krijgen. Delpharm vult het loon aan tot 100%. De belangrijkste punten op een rij:

- Betaald ouderschapsverlof duurt minimaal 1 en maximaal 9 werkweken.
- Ouders kunnen het verlof flexibel opnemen. Bijvoorbeeld een aantal uren per dag verdeeld over meerdere weken.
- Ouders moeten het verlof opnemen binnen 1 jaar na de geboorte van het kind. Of binnen 1 jaar na opname in het gezin, als het om een adoptie- of pleegkind gaat en het kind nog geen 8 jaar is.
- Niet opgenomen werkweken betaald ouderschapsverlof kunnen ouders nog wel opnemen als onbetaald ouderschapsverlof.
- De uitkering betaald ouderschapsverlof kan worden aangevraagd, nadat minimaal 1 keer het aantal uren van de werkweek verlof is opgenomen.
- Het recht op de uitkering, de hoogte van de uitkering en hoe ouders deze kunnen aanvragen, hangt af van de situatie van de ouder.

Tijdens opname van het wettelijk toegestane ouderschapsverlof zal de pensioen-opbouw van betrokkene voortgezet worden met ongewijzigde premieverdeling.

1.8.12 **Aanvullend geboorteverlof voor partners**

Nadat de werknemer het geboorteverlof (als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg) heeft opgenomen, heeft hij/zij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. Delpharm zal de wettelijke uitkering (artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg) aanvullen tot 100% van het basismaandsalaris waarbij de opname van het aanvullend geboorteverlof op dezelfde wijze wordt geregeld zoals gebruikelijk bij andere verlofdagen.

1.8.13 **Adoptieverlof**

Tijdens adoptieverlof zal het salaris voor 100% worden doorbetaald.

1.8.14 **Kortdurend zorgverlof**

In één kalenderjaar kan hoogstens drie keer een beroep worden gedaan op kortdurend zorgverlof waarbij het salaris voor 100% zal worden doorbetaald. Elk beroep daarna in het kalenderjaar wordt doorbetaald op 70% conform de wettelijke regeling. Kortdurend zorgverlof is wettelijk gemaximeerd op 10 dagen per kalenderjaar.

1.8.15 **Mantelzorg**

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij/zij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten (een mantelzorgcoördinator in elke vestiging) en regelingen beschikbaar (zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof).

1.9 **ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ná 1 januari 2004 ligt.

1.9.1 **Algemeen**

Delpharm heeft een inspanningsverplichting om medewerkers zowel intern als extern te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerker in- dan wel extern te re-integreren. Partijen spreken af dat in dergelijke situaties in overleg tussen werkgever en betrokkene naar een maatwerkoplossing wordt gezocht. Uiteraard heeft de medewerker de verplichting hieraan zijn of haar volledige medewerking te geven.

1.9.2 **Uitkering in geval van ziekte**

Tijdens de eerste 12 maanden van de arbeidsongeschiktheid zal het salaris voor 100% worden doorbetaald.

In deze periode, na zes maanden, vindt er een evaluatie plaats op basis van het dossier Poortwachter om de richting van re-integratie-inspanning vast te stellen.

Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is deze periode van loondoorbetaling 13 weken, op grond van het overgangsrecht dat geldt via de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. Zodra deze wet geëvalueerd is (onbekend wanneer dit gebeurt) en naar aanleiding daarvan de 13 weken termijn terug zal worden gebracht naar de wettelijke termijn van 6 weken, zoals nu genoemd in artikel 7:629 lid 2 sub b BW, zal Delpharm 6 weken termijn hanteren.

1.9.3 **Re-integratie is onwaarschijnlijk**

In specifieke situaties, bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, zoals bijvoorbeeld bij een ongeneeslijke ziekte, zal op advies van de bedrijfsarts gedurende het tweede jaar aangevuld worden tot 100%.

1.9.4 **Re-integratie lijkt bij werkgever te kunnen plaatsvinden (op basis expertise bedrijfsarts)**

Als er niet wordt gewerkt: 100% loondoorbetaling inclusief toeslagen tot 12 maanden arbeidsongeschiktheid en 70% vanaf 13^e maand arbeidsongeschikt tot en met 24 maanden arbeidsongeschiktheid.

Indien de medewerker aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die zijn overeengekomen in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter vormen de basis van de afspraken

Verder zijn wij overeengekomen dat de pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een medewerker 100% aan het werk is.

1.9.5 **Uitkering in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid**

Ingeval van daarop volgende blijvende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid geldt het volgende:

Vanaf 1 januari 2006 is de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in werking getreden. De Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO) blijft bestaan voor de medewerkers die als WAO'er waren aangemerkt ten tijde van de invoering van de WIA en sindsdien ononderbroken de WAO-status hebben gehad. Het nieuwe WIA-regime geldt voor diegenen die na 1 januari 2005 ziek zijn geworden, resp. worden. In de nieuwe wet worden 3 categorieën onderscheiden, namelijk:

- De IVA, voor diegenen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.
- De WGA (Wet gedeeltelijk arbeidsgeschikten) voor diegenen die een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben tussen 35% en 80%.
- Diegenen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

1.9.6 **IVA**

In dit geval voorziet de wet in een uitkering van momenteel 70% van het laatst genoten salaris. Bij toetreding tot de IVA, na twee jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschiktheid, wordt formeel de arbeidsovereenkomst verbroken met inachtneming van de geldende wettelijke regels. In dit geval kan betrokken medewerker tevens aanspraak maken op de aanvullende arbeidsongeschiktheidspensioenvoorziening.

1.9.7 **WGA**

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (35-80% arbeidsongeschikt) krijgen een uitkering bij voldoende werken (minimale benutting van 50% van de restcapaciteit). De uitkering bedraagt 70% van het verschil tussen het oude loon en het loon bij minimaal 50% benutting van de resterende verdien capaciteit.

In aanvulling op het loon en de WGA uitkering vult werkgever het inkomen voor medewerkers als volgt aan:

A. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA 35-80%) die minimaal 50% van de restverdiencapaciteit benutten:

- 1^e en 2^e jaar: 5% van het salaris
- 3^e en 4^e jaar: 4% van het salaris
- 5^e en 6^e jaar: 3% van het salaris
- 7^e en 8^e jaar: 2% van het salaris
- 9^e en 10^e jaar: 1% van het salaris

B. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA 35-80%) die minder dan 50% van de restverdiencapaciteit benutten:

- 1^e jaar: aanvulling tot 80% van het inkomen
- 2^e jaar: aanvulling tot 60% van het inkomen
- 3^e jaar: aanvulling tot 40% van het inkomen
- 4^e jaar: aanvulling tot 20% van het inkomen

1.9.8 **Minder dan 35% arbeidsongeschikt**

Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn komen niet in aanmerking voor een uitkering in het kader van de WIA. In aanvulling op het loon vult werkgever het inkomen aan:

- 1^e jaar: 87.5% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 2^e jaar: 75% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 3^e jaar: 62.5% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 4^e jaar: 50% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 5^e jaar: 37.5% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 6^e jaar: 25% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 7^e jaar: 12.5% van het arbeidsongeschiktheidspercentage

Voor berekening van de betaling geldt het volgende:

- voor werk geldt doorbetaling van het volledige loon;
- voor arbeidsongeschiktheid geldt het genoemde uitkeringspercentage voor doorbetaling;

beide worden naar rato van (in)activiteit berekend.

1.9.9 Re-integratie bij Delpharm lijkt niet haalbaar

Indien re-integratie bij Delpharm niet haalbaar lijkt dan wordt de inspanning gericht op re-integratie elders. Indien elders geplaatst, wordt het dienstverband met Delpharm verbroken. Ingeval van externe herplaatsing naar aanleiding van arbeidsongeschiktheid, ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering ineens ter compensatie van het verlies aan inkomen. Deze uitkering is de som van het aantal gewogen dienstjaren volgens de kantonrechterformules, met factor $c=1$, maal het jaarsalaris bij Delpharm minus het nieuwe jaarsalaris bij de nieuwe werkgever.

1.9.10 Re-integratie van een AOW-gerechtigde medewerker

Voor de AOW-gerechtigde, arbeidsongeschikte werknemer gelden de in dit artikel genoemde bepalingen inzake re-integratie niet, in zoverre dat Delpharm niet de verplichting heeft om te bevorderen dat deze medewerker herplaatst wordt bij een andere werkgever en dat er geen plan van aanpak hoeft te worden opgesteld. Wel bevordert Delpharm re-integratie in haar eigen bedrijf en zal zij maatregelen te treffen die het mogelijk maken de eigen of passende arbeid te verrichten.

1.9.11 Vordering tot schadevergoeding jegens derden

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.

1.9.12 Wet Verbetering Poortwachter

In aanvulling op de Wet zal bij externe herplaatsing binnen een termijn van 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid een teruggang van inkomen gedurende deze periode door werkgever gecompenseerd worden tot het niveau zoals vermeld in artikel 1.9.3 van deze cao.

1.10 **BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

1.10.1 **Beëindiging met voorafgaande opzegging**

1. Indien werkgever of een medewerker de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen geeft de belanghebbende hiervan schriftelijk kennis aan de andere partij. Een zodanige mededeling aan werkgever dient gericht te worden aan de afdeling Human Resources.
2. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de salarismaand, die volgt op die, waarin de opzegging plaatsvindt.
3. vervallen
4. vervallen
5. vervallen
6. vervallen
7. Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en waarbij in gezamenlijk overleg tussen werkgever en de individuele medewerker is overeengekomen dat opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ('doorwerken na AOW') ingaande op of na het bereiken van de AOW-leeftijd, geldt wederzijds een opzegtermijn van een maand, zoals bepaald in artikel 7:672 lid 3 BW.
8. De arbeidsovereenkomst kan tijdens de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de opzegtermijn.

9. Opzegtermijn Schaal 1 t/m 8 11 (GG6-GG13)

1. Voor de medewerker geldt de wettelijke opzegtermijn van een maand.
2. Voor de werkgever geldt de wettelijke opzegtermijn als volgt, gerekend vanaf het moment van opzeggen:
 - i. minder dan 5 jaar in dienst: 1 maand opzegtermijn;
 - ii. 5 tot 10 jaar in dienst: 2 maanden opzegtermijn;
 - iii. 10 tot 15 jaar in dienst: 3 maanden opzegtermijn;
 - iv. 15 jaar of langer in dienst: 4 maanden opzegtermijn.

10. Opzegtermijn Schaal 9 t/m 13 (GG14-18)

1. Voor de medewerker geldt een opzegtermijn van 2 maanden.
2. Voor de werkgever geldt een opzegtermijn van 4 maanden.

11. Overgangsbepaling

- a. Voor medewerkers die op 1 januari 2022 58 jaar of ouder zijn en tenminste 20 jaar in dienst zijn bij werkgever of diens rechtsvoorgangers gelden de volgende bepalingen:
 - De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt 6 maanden.
 - De opzegtermijn voor de medewerker is gelijk aan het bepaalde in lid 9 en 10.
- b. Voor medewerkers die op 1 januari 2022 54 jaar of ouder zijn en tenminste 17 jaar in dienst zijn bij werkgever of diens rechtsvoorgangers gelden de volgende bepalingen:
 - De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt 5 maanden.
 - De opzegtermijn voor de medewerker is gelijk aan het bepaalde in lid 9 en 10.

1.10.2 **Automatisch einde en beëindiging zonder voorafgaande opzegging**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch:
 - a. wanneer de duur waarvoor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd aangegaan, is verstreken. Medewerkers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden geïnformeerd over of de overeenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal

worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zo ja, onder welke voorwaarden.

- b. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, te weten: op de dag voorafgaand aan de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Medewerkers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd worden geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst eindigt.
2. De arbeidsovereenkomst kan zonder opzegging worden beëindigd indien de beëindiging met wederzijds goedvinden geschiedt.

1.11 **GESCHILLEN**

1.11.1 **Geschillen**

1. Wanneer er over de naleving van de arbeidsovereenkomst en daarbij behorende reglementen verschil van mening ontstaat, dat de daarvoor in aanmerking komende leidinggevende niet bevredigend kan oplossen, dan wordt van de belanghebbende partij verwacht dat zij zich, al naar gelang de aard van het geschil, beroept op de daarvoor in aanmerking komende hogere leidinggevende, de hiërarchieke weg daarbij volgend, dan wel de bemiddeling inroept van de afdeling Human Resources en zich in laatste instantie wendt tot de werkgever, een en ander onverminderd de bevoegdheid van de meest gerede vakorganisatie om zich ter zake tot de werkgever te wenden.
2. Mocht langs deze weg een geschil niet voor beide partijen bevredigend opgelost zijn, dan kan de belanghebbende partij het geschil voorleggen aan de door de overheid aangewezen organen van rechtspleging, tenzij daarvan uitdrukkelijk afstand mocht zijn gedaan.
3. De in lid 1 beschreven geschillenprocedure is voor geschillen met betrekking tot functiewaardering nader uitgewerkt in de Procedure voor behandeling van klachten en/of geschillen bij Functiewaardering.

1.12 **WERKGEVERSBIJDRAGE**

1.12.1 **Bijdrageregeling aan de vakorganisaties**

De bestuurder verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en de vakorganisaties gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling (conform de FIB-regeling) aan de vakorganisaties. Het aantal medewerkers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

1.13 **BEDRIJVENWERK**

- 1.13.1 Het vakbondswerk binnen een onderneming heeft tot doel:
- a. de communicatie tussen de vakorganisaties en hun leden te bevorderen, teneinde de belangen van de leden optimaal te kunnen behartigen;
 - b. bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de OR.
- 1.13.2 Indien de vakorganisaties ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
- 1.13.3 Indien de vakorganisaties de wens daartoe te kennen geven, zal werkgever, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord, faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhoud van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de vakorganisaties met hun leden in een onderneming.
- Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
- a. het toestaan van publicaties van zakelijke mededelingen ten behoeve van vakbondswerk in een onderneming op de daarvoor beschikbare publicatieborden;
 - b. het vrijaf geven aan maximaal 5 leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over aangelegenheden betreffende de onderneming die van belang zijn voor de leden van de vakorganisaties;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van ruimte voor vergaderingen van de vakorganisaties over aangelegenheden betreffende de onderneming;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van ruimte binnen de werktijd voor contacten inzake aangelegenheden betreffende de onderneming van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties. In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds voorafgaande toestemming nodig zijn van werkgever;
 - e. het toestaan aan het bestuur van de onderscheiden bedrijfsledengroepen tot het gebruik van vermenigvuldigingsapparatuur voor het vervaardigen van zakelijke mededelingen ter publicatie op de borden en ten behoeve van stukken voor de vergaderingen van de besturen van de bedrijfsledengroepen;
 - f. het dagelijks bestuur van de onderscheiden bedrijfsledengroepen ontvangt op hetzelfde tijdstip als de leden van de OR alle stukken bestemd voor OR uitgezonderd de stukken van vertrouwelijke aard;
 - g. het ter beschikking stellen van afzonderlijke publicatieborden ten behoeve van publicaties door het bestuur van de onderscheiden bedrijfsledengroepen.
- 1.13.4 Ten behoeve van het vakbondswerk binnen een onderneming stelt werkgever aan maximaal 5 leden van het bestuur van een onderscheiden bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde medewerkers binnen de onderneming. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van een bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.

1.14 **MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGING**

- 1.14.1 Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als elk van de vakorganisaties gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst tussentijdse herzieningen van de salarissen aan de orde te stellen.

1.15 **REPARATIE VAN HET DERDE WW JAAR EN WGA (WERKHERVATTING
GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN)**

- 1.15.1 Met ingang van 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering verkort. De duur is verkort tot maximaal 24 maanden en die was vroeger maximaal 38 maanden. Ook de opbouw is gewijzigd. Werkt een medewerker langer dan 10 jaar dan bouwt hij in plaats van 1 maand nog maar een halve maand WW op per gewerkt jaar. Delpharm neemt deel aan een aparte cao. In deze 5-jarige cao (van 1 oktober 2022 tot 1 oktober 2027) zijn de reparatie van het derde WW-jaar en WGA-jaar geregeld.

1.16 **DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

1.16.1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2025 en eindigt op 30 juni 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde
Delpharm Meppel B.V.

Partijen ter andere zijde
FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

BIJLAGE 1 Salarisschalen 1 t/m 11 (Gobal Grade 6 t/m 16) In maandbedragen (bruto)

Salarisschalen 12 t/m 11 (GG6-16)
m.i.v. 1 juli 2025 + 2,6%

	salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
salaris-niveau	Global Grade	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
70%		WML*	WML*	WML*	2618	2904	3218	3528	3866	4305	4962	6033
100%		3036	3161	3348	3740	4147	4596	5042	5523	6151	7089	8618
105%		3188	3319	3517	3929	4355	4826	5293	5799	6458	7443	9049
110%		3340	3476	3684	4115	4563	5056	5545	6075	6765	7798	9479
120%		3643	3973	4018	4489	4976	5516	6049	6628	7381	8507	10341

* = wettelijk minimumloon

BIJLAGE 2 Minimumvakantietoeslag (zie 1.5.6)

De minimumvakantietoeslag komt overeen met 80% van het 100%-referentiepunt van schaal 5 (Global Grade 10).

BIJLAGE 3

(zie 1.5.2 paragraaf 7b)

Definitie van beoordelingskwalificaties

Beoordeling (objectief resultaat / gedragsresultaat)	Resultaat objectieve prestatie	Resultaat van gedragsdemonstratie
Voldoet niet/Voldoet niet	De kwaliteit van het werk van deze persoon heeft niet de beoogde impact gecreëerd en/of zijn/haar prestaties zijn consequent onder de verwachtingen voor zijn/haar rol/niveau en hij/zij heeft de geplande doelen en doelstellingen niet gehaald.	Gedragingen en handelingen die worden waargenomen wanneer iemand niet presteert op het niveau dat voor zijn/haar rol wordt verwacht. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk doet, zowel individueel als in teamverband, geeft geen blijk van Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedrag is onbevredigend; er is aanzienlijke verbetering nodig op belangrijke gebieden.
Voldoet niet/Voldoet	De kwaliteit van het werk van deze persoon heeft niet de beoogde impact gecreëerd en/of zijn/haar prestaties zijn consequent onder de verwachtingen voor zijn/haar rol/niveau en hij/zij heeft de geplande doelen en doelstellingen niet gehaald	Gedragingen en handelingen die verwacht worden van iemand die op dit niveau presteert. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk doet, zowel individueel als in teamverband (indien van toepassing), is goed, waarbij hij/zij consequent de Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedragingen voor zijn/haar rol/niveau laat zien.
Voldoet niet/Boven verwachting	De kwaliteit van het werk van deze persoon heeft niet de beoogde impact gecreëerd en/of zijn/haar prestaties zijn consequent onder de verwachtingen voor zijn/haar rol/niveau en hij/zij heeft de geplande doelen en doelstellingen niet gehaald.	Gedragingen en handelingen die typisch gezien worden bij iemand die boven verwachting presteert voor zijn/haar rol. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk gedaan krijgt, zowel individueel als in teamverband (indien van toepassing), is voorbeeldig en zeldzaam en toont consequent de Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedragingen.
Voldoet/Voldoet niet	De kwaliteit van het werk van deze persoon en de impact die hij/zij maakt is sterk en hij/zij presteert zoals verwacht wordt voor zijn/haar rol/niveau. De persoon heeft met succes de geplande doelen en doelstelling gehaald en consistent bijgedragen aan	Gedragingen en handelingen die worden waargenomen wanneer iemand niet presteert op het niveau dat voor zijn/haar rol wordt verwacht. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk doet, zowel individueel als in teamverband, geeft geen blijk van Delpharm Competenties

	de resultaten van de organisatie/afdeling.	en/of Leiderschapsgedrag is onbevredigend; er is aanzienlijke verbetering nodig op belangrijke gebieden.
Voldoet/Voldoet	De kwaliteit van het werk van deze persoon en de impact die hij/zij maakt is sterk en hij/zij presteert zoals verwacht wordt voor zijn/haar rol/niveau. De persoon heeft met succes de geplande doelen en doelstelling gehaald en consistent bijgedragen aan de resultaten van de organisatie/afdeling.	Gedragingen en handelingen die verwacht worden van iemand die op dit niveau presteert. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk doet, zowel individueel als in teamverband (indien van toepassing), is goed, waarbij hij/zij consequent de Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedragingen voor zijn/haar rol/niveau laat zien.
Voldoet/Boven verwachting	De kwaliteit van het werk van deze persoon en de impact die hij/zij maakt is sterk en hij/zij presteert zoals verwacht wordt voor zijn/haar rol/niveau. De persoon heeft met succes de geplande doelen en doelstelling gehaald en consistent bijgedragen aan de resultaten van de organisatie/afdeling.	Gedragingen en handelingen die typisch gezien worden bij iemand die boven verwachting presteert voor zijn/haar rol. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk gedaan krijgt, zowel individueel als in teamverband (indien van toepassing), is voorbeeldig en zeldzaam en toont consequent de Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedragingen
Boven verwachting/Voldoet niet	De kwaliteit van het werk van deze persoon en de impact die hij/zij heeft gemaakt is uitzonderlijk en uniek, en presteert consequent boven alle verwachtingen op zijn/haar rol/niveau. De persoon overtrof de geplande doelen en doelstellingen en leverde een buitengewone bijdrage aan de resultaten van de organisatie/afdeling.	Gedragingen en handelingen die worden waargenomen wanneer iemand niet presteert op het niveau dat voor zijn/haar rol wordt verwacht. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk doet, zowel individueel als in teamverband, geeft geen blijk van Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedrag is onbevredigend; er is aanzienlijke verbetering nodig op belangrijke gebieden.
Boven verwachting/Voldoet	De kwaliteit van het werk van deze persoon en de impact die hij/zij heeft gemaakt is uitzonderlijk en uniek, en presteert consequent boven alle verwachtingen op zijn/haar rol/niveau. De persoon overtrof de geplande doelen en doelstellingen en leverde een buitengewone bijdrage aan de resultaten van de organisatie/afdeling.	Gedragingen en handelingen die verwacht worden van iemand die op dit niveau presteert. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk doet, zowel individueel als in teamverband (indien van toepassing), is goed, waarbij hij/zij consequent de Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedragingen voor zijn/haar rol/niveau laat zien.

Boven verwachting/Boven verwachting	De kwaliteit van het werk van deze persoon en de impact die hij/zij heeft gemaakt is uitzonderlijk en uniek, en presteert consequent boven alle verwachtingen op zijn/haar rol/niveau. De persoon overtrof de geplande doelen en doelstellingen en leverde een buitengewone bijdrage aan de resultaten van de organisatie/afdeling.	Gedragingen en handelingen die typisch gezien worden bij iemand die boven verwachting presteert voor zijn/haar rol. De manier waarop deze persoon zijn/haar werk gedaan krijgt, zowel individueel als in teamverband (indien van toepassing), is voorbeeldig en zeldzaam en toont consequent de Delpharm Competenties en/of Leiderschapsgedragingen.
---	--	---

Nieuwe medewerker/Te nieuw voor beoordeling

Score 0:

Alle medewerkers die na 1 april in dienst zijn getreden.

Bijlage 4: PENSIOENOVEREENKOMST
(zie art. 1.3.6) Geldig m.i.v. 1 januari 2024

I. Pensioenovereenkomst algemeen

De pensioenregeling (waaronder de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling) geldt voor zowel medewerkers die onder de cao van Delpharm vallen als voor de medewerkers met een individuele arbeidsovereenkomst.

Deze pensioenovereenkomst bestaat uit de volgende onderdelen

- bijlage 4 : pensioenovereenkomst
- I. Algemeen
 - II. Ouderdoms- en nabestaandenpensioenvoorziening
 - III. Arbeidsongeschiktheidspensioen

De volgende bijlagen behoren bij paragraaf II. "Ouderdoms- en nabestaandenpensioenvoorziening" en vormen tezamen één, onlosmakelijk geheel:

- bijlage 4a : methodiek bepaling totale vaste pensioenpremie
bijlage 4b : kosten van de pensioenregeling

II. Ouderdoms- en nabestaandenpensioenvoorziening

1. Voor de medewerkers bij de werkgever geldt een pensioenregeling. Ter uitvoering van de pensioenregeling heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap. Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap heeft de pensioenregeling vastgelegd in een pensioenreglement. De tekst van het pensioenreglement is afgestemd met cao-partijen. Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaan medewerkers deelnemen in de pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap.

De bepalingen in de cao over pensioen zijn ook van toepassing op (toekomstige) gewezen deelnemers, arbeidsongeschikte (gewezen) medewerkers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

De inhoud van de pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de medewerkers en Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Aan deze pensioenovereenkomst kunnen nooit meer rechten ontleend worden dan uit het pensioenreglement voortvloeien.

2. Voorwaardelijke middelloonregeling met een vaste premie (CDC-regeling)

2.1 *Vaste premie*

De pensioenregeling is een voorwaardelijke middelloonregeling met een vaste premie. De werkgever en de medewerkers betalen voor de pensioenregeling een vaste jaarlijkse procentuele premie van 25,4% van de totale loonsom (gedefinieerd als de som van 13,96*maandsalarissen plus de in enig jaar kalenderjaar uitgekeerde (variabele) ploegentoeslag vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag). De vaste premie geldt voor de periode van 1 januari 2024 tot het moment van wijziging van de pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen.

Indien en voor zover in enig jaar de kosten van de pensioenregeling lager zijn dan de vaste premie in dat jaar, dan wordt het overschot in een premiedepot, aan te houden door het pensioenfonds, gestort. Met de kosten van de pensioenregeling wordt de "toetspremie" bedoeld, zoals vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst met het pensioenfonds en bijlage 4b bij deze pensioenovereenkomst. Sociale partners kunnen in overleg met het pensioenfonds tussentijds met elkaar afspreken om een overschot aan te wenden voor

een verhoging van het toekomstige opbouwpercentage in plaats van het gehele overschot in een premiedepot te storten.

Indien in enig jaar de kosten van de pensioenregeling hoger zijn dan de vaste procentuele premie van 25,4% van de totale loonsom, dan vindt in dat jaar geen of geen volledige pensioenopbouw plaats. Echter, als er middelen in het premiedepot beschikbaar zijn, dan worden deze gebruikt om de pensioenopbouw in dat jaar alsnog zo veel mogelijk te realiseren, voor zover er middelen in het depot aanwezig zijn.

Aan het einde van de periode waarover de vaste premie wordt afgesproken, kunnen er nog middelen aanwezig zijn in het premiedepot. Als alle reguliere pensioenopbouw heeft plaatsgevonden in de vastgelegde periode van vijf jaar, en er is een overschot in het premiedepot, dan wordt dat overschot aangewend voor toeslagen voor de actieve deelnemers, voor zover e.e.a. conform wet- en regelgeving is toegestaan. Deze toeslagen komen dan boven eventuele toeslagen die het pensioenfonds verleent indien de dekkingsgraad van het pensioenfonds dat toelaat, tot een maximum van het fiscaal toegestane percentage. De toeslagen uit het overschot worden verleend voor zover regelgeving dat toestaat. Indien regelgeving dat niet toestaat wordt een overschot in het depot toegevoegd aan de algemene middelen van Kring Astellas bij het algemeen pensioenfonds. De gedachte achter de constructie van een vaste premie in combinatie met een premiedepot en eventuele extra toeslagen, is echter dat de gehele vaste premie zo veel mogelijk ten goede komt aan de actieve deelnemers aan het fonds.

Overschotten en tekorten in de premie worden getoetst aan de "toetspremie", zoals die door het bestuur van het fonds worden vastgesteld en conform hetgeen is vastgelegd in bijlage 4b bij deze pensioenovereenkomst.

De wijze waarop in enig jaar gekort wordt op de pensioenopbouw is opgenomen in het pensioenreglement. Met het voldoen van het werkgeversdeel in de jaarlijkse vaste premie heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling voldaan. Indien de vaste premie ontoereikend is, dan leidt dat tot minder pensioenopbouw en zodoende tot een lager pensioenresultaat (d.w.z.: bereikbaar pensioen).

De werkgever heeft geen enkele andere financiële verplichting, bijvoorbeeld met betrekking tot achterliggende deelnemersjaren en de reeds opgebouwde pensioenaanspraken, met inbegrip van de aanspraken en rechten die gevormd zijn ten behoeve van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

2.2. *Opbouwambitie*

De opbouwambitie voor het jaarlijks ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris minus de franchise. Over de franchise wordt geen pensioen opgebouwd omdat rekening wordt gehouden met de AOW-uitkering (Algemene Ouderdomswet). Het pensioensalaris is gelijk aan twaalf maal het vaste maandsalaris zoals vastgesteld op de datum van aanvang deelname en vervolgens op 1 januari van ieder kalenderjaar, vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag en de in enig kalenderjaar uitgekeerde (variabele) ploegentoeslag, vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag. Het pensioensalaris is gemaximeerd op € 137.800,- (status 2025). Dit maximum wordt jaarlijks op grond van de wet geïndexeerd. De franchise is € 19.796,- (peildatum: 1 januari 2025). De franchise wordt jaarlijks aangepast op grond van de aanpassing van de uitkering voor ongehuwden krachtens de AOW. De jaarlijkse opbouw wordt steeds bij elkaar opgeteld. Het is de ambitie dat medewerkers op de pensioenrichtleeftijd een pensioen hebben opgebouwd dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende salaris.

2.3 *Ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen*

Deze pensioenovereenkomst heeft het karakter van een voorwaardelijke

uitkeringsovereenkomst. De pensioenregeling bestaat uit ouderdomspensioen (levenslang vanaf de pensioeningangsdatum), partnerpensioen en wezenpensioen. Er is partner- en wezenpensioen meeverzekerd dat bij overlijden aan de nabestaanden wordt uitgekeerd. Indien de medewerker voorafgaand aan overlijden bij de werkgever in dienst was en pensioen opbouwt op basis van het pensioenreglement, is het uit te keren partnerpensioen gelijk aan het reeds opgebouwde partnerpensioen verhoogd met 1,3125% van de pensioengrondslag (70% x 1,875%) keer het aantal toekomstige dienstjaren vanaf het moment van overlijden.

Het partnerpensioen is op opbouwbasis verzekerd. Dit partnerpensioen wordt bij overlijden na pensionering levenslang uitbetaald. Het opgebouwde partnerpensioen kan bij pensionering van de medewerker ook worden uitgeruild voor extra ouderdomspensioen.

Indien en voor zolang de partner van de deelnemer in de zin van het pensioenreglement, de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, wordt het partnerpensioen verhoogd met een bedrag ter grootte van 15% van het laatst vastgestelde pensioensalaris. Dit tijdelijk partnerpensioen is op risicobasis verzekerd.

Indien de medewerker voorafgaand aan overlijden bij de werkgever in dienst was en pensioen opbouwt op basis van het pensioenreglement, is het uit te keren wezenpensioen gelijk aan het reeds opgebouwde wezenpensioen verhoogd met 0,2625% van de pensioengrondslag (14% x 1,875%) keer het aantal toekomstige dienstjaren vanaf het moment van overlijden. Het wezenpensioen is op risicobasis verzekerd.

3. **Deelname**

Deelname aan de pensioenregeling start vanaf de dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het pensioenreglement bepaald, op de pensioeningangsdatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

4. **Pensioenrichtleeftijd**

Vanaf 1 januari 2018 wordt het ouderdomspensioen opgebouwd met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.

5. **Premieverdeling**

- a. De werkgeversbijdrage bedraagt 70% van de vaste premie.
- b. De bijdrage van de medewerkers bedraagt 30% van de vaste premie.

De werknemersbijdrage is uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Deze wordt door de werkgever op het salaris ingehouden en is verschuldigd over de periode van deelneming.

6. **Jaarlijks uitdrukken vaste premie in percentage pensioengrondslag**

Jaarlijks wordt vastgesteld hoeveel de vaste premie van 25,4% van de totale loonsom uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag bedraagt, uitgaande van een pensioenregeling zonder maximum pensioensalaris.

In 2025 bedraagt de vaste premie voor de pensioenregeling 34,2% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage bedraagt 30% van het aldus vastgestelde percentage van de pensioengrondslag. De werkgever informeert de medewerkers hierover jaarlijks in de maand januari.

De werkgeversbijdrage bedraagt 70% van het aldus vastgestelde percentage van de pensioengrondslag; echter zonder toepassing van de fiscale maximering van het pensioensalaris. Deze werkgeversbijdrage wordt gesplitst in:

- een deel dat fiscaal gefacilieerd kan worden aangewend voor een tweede-pijlerpensioen (derhalve met inachtneming van het maximum pensioensalaris) dat wordt afgedragen aan het pensioenfonds, en
- het 'Pensioen Surplus': een deel dat bestaat uit het verschil tussen
 - a) de werkgeversbijdrage met inachtneming van het maximum pensioensalaris en

b) de werkgeversbijdrage zonder inachtneming van het maximum pensioensalaris. Dit 'Pensioen Surplus' wordt als een bruto toeslag uitgekeerd via de maandelijkse salarisbetaling. Deze bruto toeslag is geen onderdeel van de berekeningsgrondslag voor vakantietoeslag of 13^e-maanduitkering.

7. **Voorwaardelijke toeslagverlening**

Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap kent een voorwaardelijke toeslagregeling. Er is geen recht op een toeslag en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Er wordt door de werkgever geen extra premie voor betaald. Het bestuur van Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap beslist jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. De hoogte van de toeslagverlening is afhankelijk van de overrendementen van het pensioenfonds. Dat brengt met zich mee dat het pensioen alleen dan kan worden aangepast als het bestuur van het pensioenfonds concludeert dat de financiële middelen daarvoor toereikend zijn en toekomstbestendig kan worden geïndexeerd. De maximale maatstaf in de voorwaardelijke indexatieregeling van deelnemers is gelijk aan de prijsindex (CPI index afgeleid).

8. **Vermindering werkgeversbijdrage**

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt, omdat er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, dan heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers.

9. **Vermogenstekorten & -overschotten**

- Indien sprake is van een ontoereikende vermogenspositie kan het bestuur als ultimum remedium besluiten om de opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken en de pensioenrechten te verminderen. Voordat het pensioenfonds de pensioenaanspraken en rechten vermindert, zullen de deelnemers, gewezen deelnemers, aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden, de werkgever en DNB voorafgaand aan de vermindering schriftelijk hierover worden geïnformeerd, met inachtneming van de wettelijke termijnen.
- Bij een ontoereikende vermogenspositie zal een positief premiedepot worden betrokken bij de besluitvorming rondom in beginsel (het beperken danwel voorkomen van) de vermindering van de pensioenaanspraken van de deelnemers (dit in lijn met de bestemming van de middelen). Indien er vervolgens nog middelen in het premiedepot resteren, worden deze middelen — indien dit op grond van wet- en regelgeving noodzakelijk is — ingezet om de vermindering van de pensioenrechten en -uitkeringen van gewezen deelnemers, aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden te beperken danwel te voorkomen.
- De werkgever zal geen bijstortingen of aanvullende premies betalen om een eventuele korting of verlaging van de opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken en de pensioenrechten te voorkomen.
- Er zullen nooit pensioengelden terugvloeien naar de werkgever.
- De toekomstige toeslagverlening voor zowel actieve als inactieve deelnemers blijft voorwaardelijk en daarmee direct en uitsluitend gekoppeld aan de financiële positie van het pensioenfonds. In de totale vaste pensioenpremie is geen element opgenomen voor toeslagverlening.

10. **Wijziging pensioenovereenkomst**

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

Wanneer de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd of ingetrokken, worden de voor de deelnemers tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd behoudens de gevallen die de Pensioenwet toestaat.

In geval van intrekking van de pensioenovereenkomst, worden de aanspraken op pensioen bepaald alsof de deelname eindigt op de datum van de intrekking van de pensioenregeling.

11. **Slotbepaling**

Per 1 juli 2023 is de nieuwe pensioenwetgeving van toepassing. De huidige pensioenregeling dient uiterlijk 1 januari 2028 hierop aangepast te worden. Voorgenomen invaardatum is 1 januari 2027.

III. **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

1. Voor medewerkers bij de werkgever geldt een arbeidsongeschiktheidspensioenregeling in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De arbeidsongeschiktheidspensioenregeling wordt uitgevoerd door een verzekeringsmaatschappij, niet zijnde de Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap.
2. Aan iedere medewerker die twee jaar arbeidsongeschikt is en een WIA-uitkering ontvangt, kan bij volledige arbeidsongeschiktheid een arbeidsongeschiktheidspensioen worden toegekend.
3. Het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt maximaal 80% van het bruto jaar inkomen verminderd met 70% van het (maximum) WIA-loon voor een arbeidsongeschiktheidspercentage van minimaal 80%. Het bruto jaarinkomen is gelijk aan dertien maal het vaste maandsalaris, vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag, alsmede vermeerderd met de (variabele) ploegendiensttoeslag inclusief de daarbij behorende vakantietoeslag en 13^e maanduitkering, die is toegekend over het kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarin het dienstverband in verband met arbeidsongeschiktheid werd verbroken.
4. Het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspensioen wordt elk jaar aangepast overeenkomstig de verzekeringsvoorwaarden.
5. De uitkering wordt beëindigd op basis van de verzekeringsvoorwaarden, onder meer zodra geen sprake meer is van volledige arbeidsongeschiktheid volgens de dan geldende bepalingen van de WIA, bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker of bij eerder overlijden.
6. De premie voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling komt voor rekening van de werkgever.

Bijlage 4 a: METHODIEK BEPALING TOTALE VASTE PENSIOENPREMIE

(bijlage bij hoofdstuk II. "Ouderdoms- en nabestaandenvoorziening" van de pensioenovereenkomst)

In deze bijlage wordt nader ingegaan op de wijze van financiering van de CDC-pensioenregeling vanaf 1 januari 2024.

Totale vaste pensioenpremie

- De totale vaste pensioenpremie is bij aanvang van de pensioenregeling gelijk aan 25,4% van de loonsom, inclusief het deel van de premie dat voor rekening van de deelnemers komt.
- De loonsom wordt hierbij gedefinieerd als de optelsom — voor alle medewerkers - van twaalf keer het maandsalaris, verhoogd met de vakantietoeslag en de 13e maand plus de in enig kalenderjaar uitgekeerde (variabele) ploegentoeslag vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag.
- De totale vaste pensioenpremie wordt in principe iedere vijf jaar herijkt.
- De totale vaste pensioenpremie wordt jaarlijks — per 30 september — voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar — op basis van het dan aanwezige deelnemersbestand door het pensioenfonds herrekend naar een vaste premie die wordt uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslagsom. Hierbij wordt rekening gehouden met de pensioengrondslagdefinitie conform het pensioenreglement, waarbij het maximum pensioengevend salaris in eerste instantie nog niet in acht wordt genomen. Vervolgens wordt het deel van de herrekende premie (als percentage van de pensioengrondslagsom) vastgesteld waarbij het maximum pensioengevende salaris in acht wordt genomen. Dit deel is door de werkgever aan het pensioenfonds verschuldigd.

Uitgangspunten van 'de premie ten behoeve van bepaling van de totale vaste pensioenpremie'

- Het bestuur van het pensioenfonds stelt — op basis van de (markt)omstandigheden per 30 september voorafgaand aan de vaste premieperiode — de premie voor de vaste premieperiode vast.
- De premie wordt bij aanvang van een vaste premieperiode vastgesteld op basis van de gemiddelde rentetermijnstructuur die door DNB is gepubliceerd, over de 12 maanden gelegen in de periode van 30 september van het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar tot 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar. Deze premie wordt vastgesteld op basis van fondsgroondslagen. Bovendien wordt rekening gehouden met een solvabiliteitsopslag ter grootte van het minimaal vereist eigen vermogen.
- Concreet bestaat de premie daarmee uit:
 - De actuariële koopsommen voor de jaarlijkse pensioenopbouw volgens de streefregeling voor zowel het ouderdomspensioen als het partnerpensioen inclusief risicokoopsommen voor (tijdelijk) partnerpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De uitgangspunten voor de bepaling van de actuariële (risico)koopsommen zijn als volgt:
 - *Sterftegrondslagen*: de meest recente (door het bestuur vastgestelde) sterftegrondslagen, zoals deze worden opgenomen in de abtn van het pensioenfonds (ijkmoment: 30 september van het jaar voorafgaand aan de vaste premieperiode);
 - *Rekenrente*: zoals hierboven vermeld op het ijkmoment 30 september voorafgaand aan de vaste premieperiode op basis van de gemiddelde rentetermijnstructuur die door DNB is gepubliceerd, over de 12 maanden gelegen in de periode van 30 september van het jaar voorafgaande aan het nieuwe kalenderjaar tot 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar;
 - *Kostenvoorziening*: conform de meest recente (door het bestuur vastgestelde) opslag, zoals deze wordt opgenomen in de abtn van het pensioenfonds (ijkmoment: 30 september van het jaar voorafgaand aan de vaste premieperiode);
 - *Deelnemergegevens*: op basis van een zo recent mogelijk deelnemersbestand op basis van de omstandigheden per 30 september van het jaar voorafgaand aan de vaste premieperiode.

- Opslag voor uitvoeringskosten, zoals deze wordt opgenomen in de abtn van het pensioenfonds (ijkmoment: 30 september van het jaar voorafgaand aan de vaste premieperiode).
- Een solvabiliteitsopslag ter grootte van het (meest recent vastgestelde) minimaal vereist eigen vermogen.
- De interne kostendekkende premie wordt zodanig door het pensioenfonds berekend dat de interne premiedekkingsgraad van het pensioenfonds minimaal gelijk is aan 90%.

Vaststellingsystematiek van de premie

- De pensioenregeling wordt voor onbepaalde tijd overeengekomen, tenzij de werkgever samen met de werknemersvertegenwoordiging een nieuwe pensioenregeling overeenkomt.
- In de uitvoeringsovereenkomst met het pensioenfonds wordt de totale vaste pensioenpremie in principe voor een periode van vijf jaar vastgelegd. Dit vanwege de eisen van de toezichthouder en wetgever, rondom toepassing van een CDC regeling. De pensioenregeling dient echter uiterlijk 1 januari 2028 aangepast te worden aan de Wet toekomst pensioenen. De nieuwe premieperiode loopt zodoende van 1 januari 2024 tot het moment van wijziging van de pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen.

Bijlage 4b: KOSTEN VAN DE PENSIOENREGELING

(bijlage bij “II. Ouderdoms- en nabestaandenvoorziening” van de pensioenovereenkomst)

Uitgangspunten van 'de toetspremie'

De 'toetspremie' in enig jaar is gelijk aan het maximum van:

1. *de interne kostendekkende premie*: het pensioenfonds stelt de interne kostendekkende premie jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar vast op basis van de (markt)omstandigheden per 30 september en het pensioenreglement. De interne kostendekkende premie voor enig kalenderjaar wordt gebaseerd op de gemiddelde rentetermijnstructuur die door DNB is gepubliceerd, over de 12 maanden gelegen in de periode van 30 september van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar van vaststelling tot 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar, zonder rekening te houden met een solvabiliteitsopslag. De interne kostendekkende premie wordt zodanig vastgesteld dat de premiedekkingsgraad – op basis van bovengenoemde gemiddelde rentetermijnstructuur – 90% bedraagt.
2. *de gedempte kostendekkende premie*: het pensioenfonds stelt de gedempte kostendekkende premie jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar vast op basis van de omstandigheden per 30 september. De gedempte kostendekkende premie wordt gebaseerd op een verwacht rendement, alsmede een opslag voor de geambieerde toekomstige voorwaardelijke toeslagverlening indien en voorzover deze de solvabiliteitsopslag voor het vereist eigen vermogen overschrijdt. Een en ander is nader vastgelegd in de abtn van het pensioenfonds.

Systematiek aanwending totale vaste pensioenpremie

- De totale vaste pensioenpremie wordt jaarlijks op basis van een vaste systematiek aangewend voor de jaarlijkse pensioenopbouw.
- Op basis van de marktomstandigheden per einde van het derde kwartaal van het jaar, wordt door het bestuur van het pensioenfonds beoordeeld in hoeverre de totale vaste pensioenpremie voldoende is om de jaarlijkse pensioenopbouw voor het aankomende jaar te kunnen financieren. Hiertoe wordt door het bestuur de toetspremie vastgesteld.
- De keuze voor eind derde kwartaal als ijkmoment is een bewuste keuze. Er is dan tijd om te beoordelen of en in hoeverre de streefopbouw voor het aankomende jaar kan worden gefinancierd en dit tijdig kan worden besproken in de bestuursvergadering. Vervolgens is er nog voldoende tijd om het administratiesysteem (voor zover noodzakelijk) voor het aankomende jaar aan te passen én hierover te communiceren met de deelnemers. Vorenstaande kan dan nog plaatsvinden voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar, waarop de pensioenopbouw van toepassing is.
- Mocht tijdens de beoordeling in enig jaar blijken dat de totale vaste pensioenpremie — tezamen met een eventueel aanwezig positief premiedepot — niet voldoende is om de opbouw conform de streefregeling toe te kennen — dit aan de hand van de toetspremie — dan wordt de pensioenopbouw in dat jaar —voor de deelnemer — naar evenredigheid verlaagd. Dit houdt in dat op basis van de toetspremie het opbouwpercentage van de streefregeling zodanig wordt verlaagd dat deze exact gelijk is aan de totale vaste pensioenpremie, eventueel vermeerderd met een positief premiedepot. Hierbij blijven de risicodekkingen ongewijzigd in stand op basis van de streefopbouw.
- Mocht er in enig jaar premie 'overblijven' — oftewel de toetspremie is lager dan de totale vaste pensioenpremie — dan wordt dit deel gereserveerd in een premiedepot. Hiermee wordt de kans op een eventuele toekomstige verlaging in de pensioenopbouw gereduceerd.
- Een positief premiedepot zal echter in latere jaren niet worden gebruikt om een eventuele verlaagde pensioenopbouw in voorgaande jaren te compenseren. Een eenmaal doorgevoerde verlaging wordt daarmee niet meer teruggedraaid als in de toekomst hiervoor middelen beschikbaar zijn.
- De werkgever zal in enig jaar nooit meer of minder betalen dan de totale vaste pensioenpremie.
- De werking van het premiedepot is als volgt:
 - indien in enig jaar de totale vaste pensioenpremie hoger is dan de toetspremie, dan wordt het meerdere toegevoegd aan het premiedepot;

- het premiedepot kan worden aangesproken indien de toetspremie in enig jaar hoger is dan de totale vaste pensioenpremie;
- indien na de vaste premieperiode er nog middelen in het premiedepot overblijven, zal dit depot — voor zover binnen de wet- en regelgeving mogelijk — worden aangewend voor toeslag. Hierbij wordt uitgegaan van de aanwezige deelnemers op het moment dat de vaste premieperiode (dag voor wijziging van de pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen) afloopt.

2. **SPAARREGELINGEN**

2.1 **REGLEMENT VOOR EEN BEDRIJFSEIGEN PREMIESPAARREGELING - Vervallen**

2.2 **LEVENSLLOOPREGELING**

Er is in de onderneming van de werkgever een levensloopregeling van toepassing volgens de voorwaarden van het levensloopreglement.

3. **FUNCTIEWAARDERING**

3.1 **FUWA PROCEDURE**

Voor functies in de salariscategorieën 1 t/m 8 (d.w.z. binnen de ORBA-systematiek) verloopt het proces van omschrijven, analyseren en graderen als volgt:

(Functies in de salariscategorieën 9 t/m 13 worden volgens de Hay-methodiek ingedeeld.)

3.1.1 **Informatievoorziening medewerkers**

Dit zal zowel in presentaties als in schriftelijke vorm plaatsvinden. Afhankelijk van de informatiebehoefte van de afdeling kan de nadruk meer liggen op ofwel de mondelinge ofwel de schriftelijke vorm.

3.1.2 **Normatieve afdelingsomschrijving**

Bij het omschrijven van de afdelingen wordt uitgegaan van de gewenste situatie. Het hoofd van de afdeling bepaalt de inhoud van de omschrijving. De afdeling Human Resources verzorgt de omschrijving van de afdeling. De concept-omschrijving wordt geaccordeerd door de betreffende naast hogere leidinggevende en het afdelingshoofd.

3.1.3 **Normatieve referentiefuncties**

a. **Keuze referentiefuncties**

De keuze van de referentiefuncties wordt door het afdelingshoofd gemaakt in overleg met de afdeling Human Resources en de systeemhouder. Hierbij gaat men uit van de door de systeemhouder gestelde criteria.

b. **Omschrijving normatieve referentiefuncties**

De uitgebreide omschrijvingen worden door de afdeling Human Resources gemaakt. Dit gebeurt aan de hand van:

- een door de functievervullers ingevuld vragenformulier, 1 per functie;
- interviews met de functievervullers;
- gesprekken met de directe leidinggevenden;
- afstemming met de functioneel verantwoordelijke van Delpharm.

Concept omschrijvingen worden geaccordeerd door de naast hogere leidinggevende, de directe leidinggevende en de functioneel verantwoordelijke van Delpharm. De functievervullers tekenen voor gezien. In die gevallen waar de President/Chief Executive Officer de naaste hogere leidinggevende is, zal de directeur Human Resources uit zijn naam tekenen

c. **Indeling normatieve referentiefuncties (vorming referentieraster)**

Aan de hand van de afdelings- en functieomschrijvingen worden de referentiefuncties door de systeemhouder naar niveau ingedeeld. Vervolgens toetst en bekrachtigt de indelingscommissie de functieniveau-indelingen c.q. vraagt eventueel om een heronderzoek.

3.1.4 **Te refereren normatieve functies**

a. **Omschrijving te refereren normatieve functies**

De beknopte omschrijvingen worden door de afdeling Human Resources gemaakt. Dit gebeurt aan de hand van:

- een door de functievervuller ingevuld verkort vragenformulier, 1 per functie;
- indien noodzakelijk interviews met de functievervuller;
- gesprekken met de directe leidinggevenden;

- afstemming met de functioneel verantwoordelijke van Delpharm.

Concept omschrijvingen worden geaccordeerd door de naast hogere leidinggevende, de directe leidinggevende en de functioneel verantwoordelijke van Delpharm. De functieervullers tekenen voor gezien.

b. Indeling te refereren normatieve functies

Op basis van de beknopte omschrijving, de afdelingsomschrijving en de referentiefunctie(s) geeft de systeemhouder advies aan de indelingscommissie omtrent het functieniveau van de gerefereerde functies. De indelingscommissie beslist over de uiteindelijke indeling van de gerefereerde functies.

3.2 **REGLEMENT INDELINGSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING**

3.2.1 **Doel**

Het volgens de ORBA-systematiek vastleggen en actueel houden van een normatief referentieraster en de hieraan te refereren functies.

3.2.2 **Samenstelling commissie**

De commissie is samengesteld uit 5 door de onderneming benoemde leden, zodanig dat alle functionele gebieden in de organisatie zijn vertegenwoordigd. De installatie vindt plaats na overleg met Human Resources. De commissie wordt geformeerd voor onbepaalde tijd. De Director Human Resources is voorzitter van de commissie. Het secretariaat wordt uitgevoerd door de afdeling Human Resources.

3.2.3 **Taken**

- * Bewaken van de invulling van het referentieraster aan de hand van de gestelde criteria.
- * Toetsen en bekrachtigen van normatieve functie-indelingsadviezen die gegeven worden door de systeemhouder.

3.2.4 **Rechten**

- * De commissie heeft het recht op een opleiding inzake het functiewaarderings-systeem en de procedures, c.q. op peil houden van de kennis ter zake.
- * De commissie heeft het recht een heronderzoek aan te vragen.

3.2.5 **Bevoegdheden**

- * De commissie beslist over de definitieve niveau-indeling van de functies.
- * De commissie rapporteert de resultaten aan het managementteam.

3.2.6 **Geheimhouding**

De commissieleden verbinden zich, zowel tijdens als na hun lidmaatschap, geheimhouding te bewaren omtrent de gegevens waarvan zij op grond van hun lidmaatschap van deze commissie kennis konden nemen.

3.3 **PROCEDURE VOOR BEHANDELING VAN KLACHTEN EN/OF GESCHILLEN BIJ FUNCTIEWAARDERING VOLGENS ORBA**

3.3.1 **Beroepsgronden**

De functieomschrijvingen, die het uitgangspunt vormen voor de functieniveau-bepalingen, zijn normatief van aard. Beroep tegen de normatieve referentiefunctie is derhalve niet mogelijk. Het is immers een omschrijving van de gewenste/toekomstige situatie die door het management is bepaald.

Tussen de leiding en de medewerkers kan een verschil van mening bestaan over:

- de motivatie van de indeling van een gerefereerde functie;
- de actualiteit van een normatieve referentiefunctie;
- de indeling van zijn functie indien deze gelijk is aan de normatieve functie;
- de juistheid van de uitvoering van de procedures.

Dat betekent dat een medewerker in beroep kan gaan indien:

- hij van mening is dat de indeling van zijn normatieve gerefereerde functie niet voldoende gemotiveerd is vanuit de normatieve referentie functie(s);
- hij van mening is dat de normatieve omschrijving van de betreffende referentiefunctie achterhaald is;
- de medewerker én alle taken van de normatieve functie uitoefent met bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden én het niet eens is met de waardering van deze functie;
- hij van mening is dat de procedures niet goed gevolgd zijn, waardoor een goede functiewaardering onvoldoende gewaarborgd is.

De persoonlijke indeling in een salarisgroep vindt plaats naar aanleiding van een beoordeling van de medewerker door de directe leidinggevende. Deze beoordeling betreft de vraag in hoeverre de inhoud van de door de medewerker uitgeoefende functie overeenkomt met de normatieve functieomschrijving. Deze indeling is ook onderdeel van deze beroepsprocedure.

3.3.2 **Interne procedure**

1. De medewerker heeft het recht bezwaar te maken op bovengenoemde gronden.
2. De medewerker maakt het bezwaar d.m.v. een bezwaarformulier kenbaar aan zijn directe leidinggevende en de naast hogere leidinggevende. Voor het beoordelen van het geschil kan de naast hogere leidinggevende advies inwinnen bij c.q. ondersteuning vragen van de Director Human Resources .
3. Binnen 2 weken na de indiening van het bezwaar voeren de medewerker, de directe leidinggevende en de afdelingsleiding, eventueel in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de afdeling Human Resources, overleg over het betreffende bezwaar.
4. Wordt het bezwaar tijdens dit overleg niet opgeheven, dan kan de medewerker, binnen 1 week na afsluiting van het overleg van sub 3, in beroep gaan bij de Beroepscommissie c.q. een externe procedure starten in geval men het niet eens is met de waardering van de normatieve functie, waarvan men alle taken uitoefent met de bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
5. De Beroepscommissie brengt binnen 4 weken advies uit aan de directe leidinggevende, de naast hogere leidinggevende, de betrokken medewerker, de Director Human Resources en eventueel de Indelingscommissie.
6. Indien de Indelingscommissie een advies krijgt de normatieve functie opnieuw te bezien, zal deze commissie binnen 4 weken schriftelijk gemotiveerd aangeven of en hoe het advies van de Beroepscommissie wordt opgevolgd.
7. Indien de betrokken medewerker zich niet met het advies van de Beroepscommissie en/of de door de Indelingscommissie genoemde maatregelen kan

verenigen, meldt de medewerker dit binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de Beroepscommissie of het resultaat van de Indelingscommissie aan de Director Human Resources en kan de externe procedure in werking treden.

3.3.3 Externe procedure

1. Indien, naar de mening van de betrokken medewerker, de interne procedure niet tot een voor hem bevredigende oplossing leidt, kan hij, indien hij lid is van een vakbond, zich wenden tot zijn vakbond.
2. In een dergelijk geval zal een deskundige van de vakbond tezamen met een deskundige van de systeemhouder de klacht onderzoeken.
3. Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen voornoemde deskundigen een bindende uitspraak doen over het niveau van de normatieve functie, welke schriftelijk zal worden bevestigd.
4. Daarnaast heeft de medewerker het recht, om zijn feitelijke functie tijdens de externe beroepsprocedure, volgens de volledige uitvoeringsprocedure van de ORBA-functiewaarderingsmethodiek te laten onderzoeken en te waarderen.

3.3.4 Algemeen

Eventuele arbeidsvoorwaardelijke consequenties, voortvloeiend uit de beroepsprocedure, zullen ingaan vanaf het moment dat het beroep door de betrokkene schriftelijk door middel van een bezwaarformulier bekend is gemaakt.

3.3.5 Salariële gevolgen bij lagere indeling van de normatieve functie

Als de normatieve functie wordt geclassificeerd in een salarisgroep die lager is dan de groep waarin de medewerker op dat moment is ingedeeld dan zal dit geen financiële consequenties hebben, dat wil zeggen dat de medewerker niet in een lagere groep geplaatst wordt. Het aanwezige perspectief kan wel afhankelijk van het aantal schaaljaren, worden beperkt. Doorgroei is mogelijk:

1. tot het eind van de schaal indien de medewerker op het moment van de nieuwe functie-indeling over de helft van het maximaal aantal mogelijke schaaljaren van de salarisgroep waarin hij op dat moment feitelijk is ingedeeld heen is;
2. *of* tot maximaal het dubbele aantal schaaljaren die de medewerker op het moment van de nieuwe functie-indeling heeft, indien de medewerker *niet* over de helft van het maximaal aantal mogelijke schaaljaren van de salarisgroep waarin hij op dat moment feitelijk is ingedeeld heen is;
of tot het maximale salarisoniveau behorend bij de salarisgroep waarin de normatieve functie is ingedeeld.

3.3.6 Procedure voor behandeling van klachten en/of geschillen bij functiewaardering volgens Hay-methode

3.3.6.1 Intern beroep:

De functieomschrijving is normatief van aard. Het is een omschrijving van de gewenste / toekomstige situatie die door het management is bepaald.

De medewerker kan beroep instellen vanwege:

1. De motivering van de indeling van een functie
2. De juistheid van de uitvoering van de procedure

Procedure:

1. De medewerker vraagt toelichting aan direct leidinggevende
2. Deze verschaft, ondersteund door HR, uitleg
3. Desgewenst vindt in deze fase nader onderzoek plaats

4. Indien de uitleg van de direct leidinggevende of nader onderzoek niet tot genoegdoening leidt, zijn er twee mogelijkheden:
 - De Directeur HR besluit tot een hernieuwde functieanalyse en/of –waardering. De medewerker kan het resultaat van deze nieuwe waardering afwachten.
 - De Directeur HR besluit, met redenen omkleed, dat de bestaande waardering gehandhaafd dient te blijven. Indien de medewerker desalniettemin formeel bezwaar wil maken, zijn de volgende procedure stappen van toepassing:
 1. De bezwaarde stelt het bezwaar met redenen omkleed op schrift en dient het bezwaarschrift in bij HR.
 2. HR stuurt het bezwaarschrift door naar de direct leidinggevende van de bezwaarde
 3. Binnen 2 weken na indiening van het bezwaar voeren de bezwaarde, de leidinggevende en de naast hogere leidinggevende, eventueel in het bijzijn van HR, overleg over het betreffende bezwaar. De bezwaarde kan zich door een raadsman/-vrouw (medewerker of leidinggevende van Delpharm) laten bijstaan
 4. Het definitieve oordeel wordt binnen een week na dit overleg door de Directeur HR schriftelijk bevestigd.
 5. Indien de medewerker meent zijn bezwaar te moeten handhaven is er de mogelijkheid om extern beroep in te stellen.

3.3.6.2 Extern beroep:

1. Indien, naar de mening van de betrokken medewerker, de interne procedure niet tot een voor hem bevredigende oplossing leidt, kan hij, indien hij lid is van een vakbond, zich wenden tot zijn vakbond.
2. In een dergelijk geval zal een deskundige van de vakbond tezamen met een deskundige van Hay, niet zijnde de consultant betrokken bij de vaststelling van de eerste waardering, de klacht onderzoeken.
3. Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen voornoemde deskundigen een uitspraak doen over het niveau van de normatieve functie, welke schriftelijk zal worden bevestigd.
4. Indien de medewerker geen lid is van een vakbond kan een deskundige van Hay de klacht zelfstandig onderzoeken en een onafhankelijk advies uitbrengen. Delpharm zal dit advies in de besluitvorming zwaar laten wegen.
5. Definitieve toewijzing van salarisschalen op schaal 13 (Global Grade 18) niveau wordt gedaan door het Senior Management HR Committee (SMHRC). Het advies conform lid 3 en lid 4 zal zwaar worden meegewogen. Voor schaal 12 (Global Grade 17) niveau zal het advies genoemd onder “Extern beroep lid 3” bindend zijn.
6. Extern beroep wordt binnen 12 weken afgerond gerekend vanaf het moment van ontvangst door de vakbond / deskundige van Hay.

3.4 REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING VOLGENS ORBA

3.4.1 Doel

Medewerkers, managementteam en indelingscommissie adviseren over ingestelde beroepen m.b.t. indelingen van functies in salariscategorieën.

3.4.2 Samenstelling commissie

De commissie bestaat uit 6 medewerkers van Delpharm van wie er 3 door de onderneming worden aangewezen en 3 door de COR. De COR zorgt ervoor dat de door haar benoemde leden Delpharm vertegenwoordigen. De voorzitter wordt door de werkgever uit de vertegenwoordiging van de werkgever benoemd en de secretaris door de COR uit de vertegenwoordiging van de medewerkers. Daarbij dienen de volgende voorwaarden in acht genomen te worden:

- de leden van de commissie moeten in zekere mate deskundig zijn op het gebied van functiewaardering;
- de leden van de commissie dienen een redelijk overzicht te hebben over de organisatie en een redelijk inzicht in de daarin voorkomende functies.

3.4.3 Taken

- * Beoordelen of de indeling van de gerefereerde normatieve functie voldoende gemotiveerd is vanuit de normatieve referentiefunctie(s).
- * De actualiteit van de normatieve referentiefuncties beoordelen.
- * Bewaken van de vastgestelde regels en procedures en indien wenselijk het doen van voorstellen tot wijziging voor zover dit past binnen kaders van de AWW en de vakbonden overeengekomen regels en procedures.

3.4.4 Bevoegdheden

- * De commissie brengt op verzoek advies uit aan medewerker, directe leidinggevende, naast hogere leidinggevende, Director Human Resources en indelingscommissie inzake een ingesteld beroep m.b.t. de indeling van een functie in een salariscategorie.
- * De beroepscommissie zal zijn correspondentie richten aan de leidinggevende en de medewerker indien er geen actie van de indelingscommissie verwacht wordt en de indelingscommissie een kopie verstrekken.
- * De beroepscommissie zal zijn correspondentie richten aan de voorzitter van de indelingscommissie indien er actie van de indelingscommissie verwacht wordt en de andere betrokkenen een kopie verstrekken. De indelingscommissie zal op haar beurt antwoord geven aan de direct leidinggevende en de medewerker en de beroepscommissie een kopie verstrekken.
- * Indien het beroep een duidelijke interpretatiefout betreft, kan de beroepscommissie direct reageren naar de medewerker en leidinggevende. Voorbeelden hiervan zijn het zich beroepen op een taak die niet schriftelijk genoemd is in de functieomschrijving of het verzoek om een andere referentiefunctie te gebruiken welke geen referentiefunctie is.

3.4.5 Oordeelsvorming

Op grond van haar taken en bevoegdheden kan de commissie bij een te behandelen beroep tot het oordeel komen dat:

- de indeling van de gerefereerde normatieve functie voldoende is gemotiveerd; dit zal leiden tot het advies aan de medewerker de beroepsprocedure te stoppen;
- de indeling van de gerefereerde functie niet voldoende is gemotiveerd of niet aan de juiste referentiefunctie is gerefereerd; dit zal leiden tot een advies aan de

indelingscommissie de indeling van de gerefereerde functie opnieuw te bezien of deze duidelijker te motiveren;

- de referentiefunctie is actueel; dit zal leiden tot het advies aan de medewerker de beroepsprocedure te stoppen;
- de referentiefunctie niet voldoende actueel is; dit zal leiden tot een advies aan de indelingscommissie de procedure van de functiewaardering voor de betreffende functie geheel of gedeeltelijk opnieuw in gang te zetten;
- de procedures goed gevolgd zijn; dit zal leiden tot het advies aan de medewerker de beroepsprocedure te stoppen;
- de procedures dermate slecht gevolgd zijn dat de indelingscommissie geadviseerd wordt de procedure van de functiewaardering geheel of gedeeltelijk opnieuw in gang te zetten.

3.4.6 Rechten

- * De commissie heeft recht op een opleiding inzake het functiewaarderingssysteem en de procedures c.q. op peil houden van de kennis ter zake.
- * Voor een goede invulling van haar taken heeft de commissie recht op informatie betreffende:
 - de ontwikkelingsrichting van de onderneming;
 - de beroepsprocedure;
 - het normatieve referentieraster en de hieraan gerefereerde functies, inclusief de globale motivering van de niveau-indelingen.

3.4.7 Geheimhouding

De commissieleden verbinden zich, zowel tijdens als na hun lidmaatschap, geheimhouding te bewaren omtrent de gegevens waarvan zij op grond van hun lidmaatschap van deze commissie kennis konden nemen.

3.4.8 Bescherming

Als gevolg van het functioneren in de commissie zullen voor de leden geen negatieve gevolgen in hun arbeidssituatie optreden.

3.5 PUNTEN FUNCTIECLASSIFICATIE VOLGENS ORBA

groep 1	0 - 39	punten
groep 2	40 - 62	punten
groep 3	63 - 84	punten
groep 4	85 - 107	punten
groep 5	108 - 129	punten
groep 6	130 - 152	punten
groep 7	153 - 174	punten
groep 8	175 - 197	punten

Salaris Groep	Marketing & Sales	Research & Development	Manufacturing	Staff
9	Account Mgr. 09104	Data Mgr. 09225	MDM Manager 09005	Assistant Controller F&A/E 09406 Translation & Editing Services Mgr. 09472
8			Safety Officer 08004 Groupleader Production Planning 08008 Groupleader TSD 08010 Groupleader Quality Control 08013	Accounting Off. YEU-MFG 08002 Librarian 08229 Business Support/Marketing Officer 08381 Legal Support Officer 08452
7		CRA in CPRD 071025	Groupleader Production 07015	Customer Sales Service Officer 07473 Executive Secretary 07494
6		Technician 06202 Nurse CPU 06226	Analyst 06014	Bookkeeper 06403 Secretary A 06493
5		Secr.Med.Dept. B 05107	Pharma Mechanic 05011 Allround Production Operator 05016	Data Operator 05231 Secretary B 05492
4			Warehouse Operator 04007 Production Operator 04017	Telephonist/Recept/Secretary YEU-MFG 04006 Secr./Adm. Assistant 04491
3				
2				
1				

4. **KLACHTREGELING**

Vervallen

5. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt.

5.1. Algemeen

1. Het beleid van werkgever is erop gericht arbeidsongeschiktheid te voorkomen. De werkgever treft daartoe alle passende maatregelen.
2. Zodra, nadat toch arbeidsongeschiktheid is opgetreden, deze binnen twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk voorbij is, zal werkgever alle mogelijkheden tot reële, zo nodig aangepaste arbeid onderzoeken.
3. Als een reële functie binnen de onderneming niet beschikbaar is, hetgeen in goed overleg met het UWV is gebleken, zal werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het UWV bevorderen.

5.2 Arbeidsongeschiktheidsuitkering

1. De medewerker die arbeidsongeschikt is, ontvangt een loondoorbetaling, respectievelijk een uitkering overeenkomstig de wettelijke bepalingen en overige te dien aanzien voor hem geldende regelingen in dit hoofdstuk vastgelegd.
2. De arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevolge de wettelijke bepalingen wordt zo mogelijk via werkgever uitbetaald.
3. De werkgever behoudt zich het recht voor de loondoorbetaling, respectievelijk de uitkeringen niet toe te kennen, indien de medewerker ernstig nalatig is ten aanzien van de voorschriften van de bedrijfsvereniging of van de overige voor hem geldende voorschriften.
4. De werkgever betaalt, indien de medewerker arbeidsgeschikt is verklaard, niettemin loon door, indien de medewerker een second opinion van de bedrijfsvereniging kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt. Indien ook uit de second opinion de arbeidsgeschiktheid van de medewerker blijkt, heeft de medewerker geen aanspraak op doorbetaling van het loon en is hij gehouden het door de werkgever ten onrechte doorbetaalde loon terug te betalen.
5. De in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen zijn inclusief de uitkeringen ingevolge wettelijke bepalingen en periodieke uitkeringen uit andere hoofde.
6. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd komen medewerkers niet in aanmerking voor een bovenwettelijke uitkering.

5.3 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 24 maanden arbeidsongeschiktheid

1. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 24 maanden arbeidsongeschiktheid ontvangt de medewerker, aansluitend aan de uitkering volgens 1.9.4 uitkeringen, die netto gelijk zijn aan:
de netto uitkeringen van het salaris, van de vakantietoeslag en van de dertiende maand als ware hij arbeidsgeschikt.
2. Aanpassingen door wijzigingen in leeftijd, schaaljaren of salarisschalen gaan normaal door gedurende de in lid 1 genoemde periode.

5.4 Volledige arbeidsongeschiktheid na 24 maanden arbeidsongeschiktheid

1. Aan iedere medewerker voor onbepaalde tijd in dienst, wiens volledige arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 24 maanden, kan een invaliditeitspensioen worden toegekend.
Het invaliditeitspensioen gaat in op het moment van 24 maanden arbeidsongeschiktheid.
2. De hoogte van het invaliditeitspensioen wordt eenmalig vastgesteld bij toekenning, conform de desbetreffende regeling in het Pensioenreglement. Het vastgestelde invaliditeitspensioen wordt aangepast overeenkomstig de indexering van de pensioenen.

3. Met de medewerker, die langer dan 24 maanden volledig arbeidsongeschikt is, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

5.5 **Vordering tot schadevergoeding jegens derden**

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.

6. PROTOCOL VAN AFSPRAKEN BIJ DE CAO VOOR 1 juli 2025 t/m 30 juni 2026

Uitkomst cao onderhandelingen Delpharm 2025-2026

Op diverse momenten in 2025 is er tussen de directie van Delpharm, FNV en CNV intensief overleg gevoerd over de Delpharm cao. Delpharm heeft vervolgens een eindbod neergelegd dat uiteindelijk is geaccepteerd door FNV en CNV.

Hieronder volgt dat eindbod

Resultaat van de onderhandelingen

De looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026.

Structurele CAO-salarisverhoging

Delpharm wil wederom komen tot een verantwoorde loonontwikkeling die recht doet aan:

- de ontwikkeling van de onderneming – een behoudende kostenontwikkeling om een aantrekkelijk bedrijf te zijn voor toekomstige klanten en om te anticiperen op onzekerheden in de toekomst
- de medewerkers waarbij we rekening houden met de huidige economische ontwikkelingen.

Het eindbod is een 2,6% structurele loonstijging per 1 juli 2025 wat een meer dan volledige compensatie is van de te verwachten inflatie, te weten 2,4% voor de periode 1 juli 2025 tot 1 juli 2026 o.b.v. CBS cijfers die worden gebruikt door Delpharm en bonden. Er is geen sprake van nivellering. Deze is in lijn met de wensen van de vakbonden uit het eindbod gehaald.

Kijkend naar de periode 2015-2025, dan blijkt dat de structurele CAO-salarisverhogingen ruim 7% hoger zijn geweest dan de inflatieontwikkeling. De genoemde 7% is nog exclusief de structurele CAO-salarisverhoging met ingang van 1 juli 2025 die daar nog bij opgeteld moet worden, aangezien in dit vergelijk al rekening is gehouden met de inflatie tot en met eind 2025.

Gezien de toekomst van de Meppel site, waarbij we afhankelijk zijn en worden van nieuwe klanten, moeten we ook op kosten competitief worden. Aangezien meer dan 50% van onze kosten uit loonkosten bestaan en onze gemiddelde kosten per medewerker ruim hoger liggen dan onze zuster sites, kan Delpharm Meppel zich geen hoger loonbod permitteren.

Wijziging RAU bij verzuim

Delpharm heeft al langere tijd te kampen met een erg hoog ziekteverzuim (mei 2025: 8,1% 12 maanden gemiddelde). Dit verzuim is veel hoger dan gelijkwaardige industrieën in Nederland en Europa. Ondanks het feit Delpharm al veel doet aan het voorkomen van verzuim, is Delpharm van mening dat er meer nodig is om het verzuim te verlagen.

Om die reden heeft Delpharm tijdens de eerste twee CAO-onderhandelingen een voorstel neergelegd waarbij medewerkers in bepaalde situaties niet langer tot 100% salaris aangevuld krijgen bij ziekte op de wettelijk verplichte 70%, zoals dat nu wel het geval is.

Voor Delpharm is dit een zeer belangrijk punt! De overheid heeft erkend dat zieke werknemers gemotiveerd worden om sneller te re-integreren in het arbeidsproces, omdat zij een financiële prikkel ervaren om weer aan het werk te gaan. Tevens heeft de overheid erkend dat er een noodzaak is om de werkgeverslasten te verlagen bij verzuim. Het niet toepassen van de loonkorting heeft tot dusver een blijvend negatief effect op het verzuim.

Delpharm heeft gedurende de onderhandelingen ook nog benoemd dat zij bereid is om in combinatie met het korten van salaris bij langdurig en/of frequent verzuim, ook een eenmalige bonus te willen betalen van 500 euro bruto (o.b.v. fulltime) aan medewerkers die niet ziek zijn gedurende het betreffende jaar. Helaas hebben de vakbonden aangegeven hier niet voor open te staan.

Delpharm heeft besloten om opnieuw te willen 'bewegen' en ziet daarom af van het korten op structureel loon bij ziekte. Daarvoor in de plaats wil Delpharm korten op de eenmalige RAU uitkering bij ziekte.

Delpharm heeft wel aangegeven, indien volgend jaar het verzuim niet significant is gedaald, zij genoodzaakt is om het voorstel tot loonkorting bij verzuim in te zetten.

Hieronder volgt een verdere concretisering van het korten van de RAU bij verzuim:
 Uitgangspunt is dat een jaar 365 dagen telt (er vindt geen correctie plaats tijdens schrikkeljaren).
 Daar wordt tegen af gezet het aantal dagen dat iemand ziek is geweest.
 Het aantal dagen ziek betreft de periode eerste ziektedag tot en met de laatste ziektedag (er wordt geen rekening gehouden met gedeeltelijk ziek, wel/niet loonwaarde etc.): dus een halve dag ziek telt als 1 ziektedag. Deze aanpak dient snellere reïntegratie te stimuleren.

In een formule ziet de constructie er als volgt uit:

Aantal dagen ziek in het van toepassing zijnde fiscaal jaar *	X 100%	=	Percentage dat gekort wordt op het RAU bedrag dat medewerker zonder ziektedagen zou hebben gekregen
365 dagen **			

* Voor komende CAO betekent dit periode 1 juli 2025 tot 1 juli 2026

** = medewerkers die gedurende het fiscaal jaar in dienst zijn gekomen daar zal uiteraard de 365 worden aangepast naar het feitelijk aantal kalenderdagen dat medewerker in dat fiscaal jaar in dienst is.

Aanvullend geldt het volgende:

- In geval van 90 of meer ziektedagen ten opzichte van het totaal aantal kalenderdagen (365 = 100%) zal een eventuele RAU uitkering met 50% worden gekort.
- In geval van 180 of meer ziektedagen ten opzichte van het totaal aantal kalenderdagen (365 = 100%) vervalt het recht op een eventuele RAU uitkering.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Tijdens de CAO-onderhandelingen heeft Delpharm herhaaldelijk aangegeven geen voorstander te zijn van het verlengen van de RVU-regeling. Dit vanwege het feit zij van mening is dat een werkgever zich juist moet richten op duurzame inzetbaarheid, waarmee een RVU-regeling helemaal niet meer nodig zou zijn. Dit sluit ook aan bij de visie van de overheid.

Wederom heeft Delpharm besloten hier 'te bewegen' omdat zij graag wil komen tot een nieuwe CAO samen met de vakbonden. Delpharm is daarom bereid de RVU-regeling, zoals deze nu is opgenomen in de CAO, te verlengen met 1 jaar op basis van dezelfde voorwaarden en condities. De verlenging geldt dus voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

Persoons Gebonden Budget (PGB)

Delpharm is bereid om het budget per jaar te verhogen van 350 euro naar 450 euro bruto.

Meeruren parttimers

Delpharm is bereid om medewerkers die parttime werken voortaan direct in aanmerking te laten komen voor overwerk (zie CAO art. 1.7.2 lid 1 en 2) indien zij meer werken dan de contractueel overeengekomen uren. Dit betekent dat CAO art. 1.7.2 lid 3 zal worden verwijderd.

Fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie

Als er overeenstemming wordt bereikt ten aanzien van een nieuwe CAO is Delpharm bereid de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen in december 2025 voor haar medewerkers in loondienst van Delpharm.

Beoordelingssystematiek

De systematiek is vastgesteld. De financiële uitwerking (Merit tabel) hiervan zal tijdens vervolgoverleg worden besproken. Dit binnen de grens van 0,7% stijging van de loonsom.

Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU)

We zijn verheugd te kunnen melden – nu het fiscaal jaar 2024-2025 is afgerond – dat de fulltime medewerker die de gehele periode van 1 juli 2024 tot 1 juli 2025 heeft gewerkt een netto RAU-uitkering zal ontvangen van 752,20 Euro.

De uitkering wordt gedaan naar rato van het aantal maanden in het financiële jaar dat een medewerker in dienst is geweest, alsmede van het tijdens die periode geldende werkpercentage

(fulltime/parttime). De uitkering vindt achteraf plaats in september en wordt alleen gedaan aan de medewerkers die in die maand in dienst zijn. Voor de volledigheid verwijzen wij naar de feitelijke CAO-tekst en voorwaarden om in aanmerking te komen voor een RAU-uitkering.

Tot slot willen we benadrukken dat Delpharm herhaaldelijk 'heeft bewogen' (lees: concessies gedaan) om tot een nieuwe CAO te komen.

Delpharm blijft benadrukken dat zij als goed werkgever zowel een korte als een lange termijn verantwoordelijkheid heeft. Zij moet nu en toekomstig een goede werkgever kunnen blijven en dat heeft geleid tot dit eindbod. Per saldo ligt er een heel mooi pakket aan arbeidsvoorwaarden, zowel primaire als secundaire.

Bijlage Voorwaarden Bedrijfs-AOW (Regeling vervroegde uittreding)

- Delpharm, FNV en CNV hebben bepaald dat medewerkers op basis van geen recht, geen plicht die op 1 januari 2026 minimaal 20 jaar bij Astellas/Delpharm hebben gewerkt (waarvan minimaal 10 jaar in de ploegendienst) voorafgaand aan gebruikmaking van de regeling bedrijfs-AOW de keuze krijgen om (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming.
- De financiële tegemoetkoming bedraagt te allen tijde maximaal het wettelijk gemaximeerde bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is (RVU-drempelvrijstelling).
- De RVU-drempelvrijstelling (bedrag in 2025 is € 2.273 bruto per maand) en derhalve de financiële tegemoetkoming wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals van toepassing op 1 januari van het betreffende jaar.
- Uitvoering van deze regeling kan extern belegd worden.
- De medewerker die gebruik wenst te maken van de regeling bedrijfs-AOW dient zich minimaal 6 maanden voorafgaand aan de deelnamedatum aan te melden bij zijn leidinggevende en HR. Indien Delpharm aan het verzoek om gebruikmaking van de regeling gehoor geeft, zullen de afspraken vastgelegd worden in een vaststellingsovereenkomst.
- Laatste moment dat Delpharm en de medewerker de instroom in de regeling bedrijfs-AOW kunnen overeenkomen: 31-12-2026.
- Deelname aan de regeling bedrijfs-AOW vangt aan per de 1ste van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. [Optioneel (indien sprake is van een eenmalig bedrag): Bij deelname aan de regeling bedrijfs-AOW wordt de financiële tegemoetkoming vastgesteld als een bedrag ineens op grond van de RVU-drempelvrijstelling zoals van toepassing op 1 januari van het jaar waarin de financiële tegemoetkoming wordt uitgekeerd.] De financiële tegemoetkoming wordt [maandelijks] [als een bedrag ineens in de maand dat deelname in de regeling bedrijfs-AOW aanvangt] uitgekeerd. Bij het vaststellen van de hoogte van de financiële vergoeding wordt de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, naar rato meegenomen. [Optioneel (indien de betaling maandelijks wordt verricht): De financiële tegemoetkoming eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.]
- (Voormalig) medewerkers kunnen tijdens de periode dat gebruik wordt gemaakt van de bedrijfs-AOW werkzaamheden voor derden (niet Delpharm) verrichten. Het is toegestaan dat de (voormalig) medewerker op deze wijze jaarlijks inkomen verdient tot maximaal 20% van het laatst verdiende bruto [basis] jaarsalaris.
- Tijdens gebruikmaking van de regeling bedrijfs-AOW is de (voormalig) medewerker verplicht nevenactiviteiten te melden en op verzoek van werkgever alle relevante bewijsstukken te overleggen. [Optioneel (bij een maandelijks uitkering): Eventuele meer inkomsten (dat wil zeggen inkomsten die meer bedragen dan 20% van het laatst verdiende bruto [basis] jaarsalaris) worden volledig op de financiële tegemoetkoming gekort.] [Optioneel (bij een eenmalige uitkering): Indien er eventuele meer inkomsten zijn (dat wil zeggen inkomsten die meer bedragen dan 20% van het laatst verdiende bruto [basis] jaarsalaris) dan wordt (een deel van) de als bedrag ineens uitgekeerde financiële tegemoetkoming teruggevorderd van de (voormalig) medewerker.]
- De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan.

7. REGELINGEN RONDOM ZORGVERLOF

	Calamiteitenverlof	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof	Adoptieverlof	(aanvullend) geboorteverlof
Wanneer?	Als u onmiddellijk vrij moet nemen vanwege een onvoorziene omstandigheid en arts- en ziekenhuisbezoek van werknemer zelf of van anderen voor wie begeleiding door de werknemer noodzakelijk is kan u gebruikmaken van calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof. Bijvoorbeeld bij sterfgeval in familie, bevalling partner, ziek familielid, gesprongen waterleiding, een door de wet of overheid opgelegde verplichting die niet in de vrije tijd kan plaatsvinden of uitoefening van kiesrecht.	U kan kortdurend zorgverlof opnemen voor de verzorging van een inwonend kind, ouder of partner, evenals voor kind, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en andere waarmee de werknemer een 'sociale relatie' heeft. U moet dan wel de enige zijn die de zieke op dat moment kan verzorgen. Dit betekent bijvoorbeeld dat u geen verlof krijgt als uw kind ziek is en uw partner de zorg ook op zich kan nemen. Kortdurend zorgverlof kan niet worden opgenomen voor doktersbezoek in verband met uw kind. Ook als uw kind/partner is opgenomen in het ziekenhuis bijvoorbeeld, bestaat er geen recht op verlof.	U heeft recht op langdurend zorgverlof voor de verzorging van een inwonend kind, ouder of partner, evenals voor kind, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en andere waarmee de werknemer een 'sociale relatie' heeft. Het gaat naast de verzorging van een persoon met een levensbedreigende ziekte (d.w.z. het leven van die persoon is op korte termijn ernstig in gevaar). ook om noodzakelijke verzorging van zieke of hulpbehoevende. U moet dan wel de meest aangewezen persoon zijn om de zorg op u te nemen.	Alle werknemers die een kind adopteren, hebben recht op adoptieverlof. Het verlof geldt voor beide ouders. Ook pleegouders kunnen in aanmerking komen voor adoptieverlof. Voorwaarde is dat zij op hetzelfde adres wonen als het kind dat zij verzorgen. Ook moet er een pleegcontract zijn, waaruit blijkt dat zij verantwoordelijk zijn voor de opvoeding en verzorging van het kind. Als meerdere kinderen tegelijk worden geadopteerd, bestaat het recht op verlof slechts éénmaal.	Geboorteverlof: Eenmaal het aantal arbeidsuren per week bij bevalling van de echtgenote. Ook bij geboorte van meerlingen. Voor de bevalling zelf en het doen van aangifte van de geboorte hoeft u geen kraamverlof op te nemen. U kan hiervoor het calamiteitenverlof opnemen. Als het kind thuis wordt geboren, moet u het kraamverlof in de eerste vier weken na de geboorte opnemen. Als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, neemt u het verlof op in de vier weken na de thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis.

	Calamiteitenverlof	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof	Adoptieverlof	(aanvullend) geboorte verlof
Hoe lang?	De duur van het calamiteitenverlof is afhankelijk van de reden waarom u het verlof opneemt. Soms is een paar uur voldoende. In een ander geval zal u een paar dagen nodig hebben. De duur van het verlof moet redelijk zijn: het verlof moet in verhouding staan tot de aard van het noodgeval en de hoeveelheid privé-verplichtingen die dat met zich meebrengt. Duur van het calamiteitenverlof bij ziekte Als bijvoorbeeld een kind, partner of ouder van u plotseling ziek wordt en u dus onverwachts vrij moet nemen, kan u voor de eerste zorgdag calamiteitenverlof opnemen. De tweede dag kunt u een andere vorm van verlof opnemen, het kortdurend zorgverlof.	U kan per 12 maanden opnemen: maximaal twee maal het aantal uren dat u in een week werkt. Als u bijvoorbeeld 36 uur per week werkt, kan u per jaar 72 uur kortdurend zorgverlof opnemen. U kan in overleg met Delpharm het verlof in zijn geheel of in gedeelten opnemen. Er kan per jaar maximaal drie keer een beroep worden gedaan op kortdurend zorgverlof.	Per 1 juli 2015; U kunt per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat u per week werkt opnemen. Over hoeveel weken u het verlof wilt verdelen, moet u in overleg met uw werkgever regelen. U vraagt het verlof schriftelijk aan bij de werkgever, minstens 2 weken voordat het verlof ingaat. Delpharm heeft daarna 1 week om te reageren en mag daarbij vragen om bijvoorbeeld een doktersverklaring.	Het verlof duurt maximaal zes weken. U kunt dit opnemen op 2 manieren: - , maximaal 6 weken aaneengesloten binnen 26 weken - verspreid over 26 weken. Het verlof kan ingaan vanaf 4 weken voor de officiële adoptie. Het verlof duurt uiterlijk tot en met 22 weken na de adoptie. U moet minimaal 3 weken voordat u het verlof wil laten ingaan, dit aanvragen bij uw werkgever. Hierbij moet u aangeven hoe u uw verlof wilt opnemen.	Geboorteverlof: Eenmaal het aantal uren per week bij bevalling van de echtgenote. Aanvullend geboorteverlof voor partners: Nadat de werknemer het geboorteverlof (als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg) heeft opgenomen, heeft hij/zij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.

	Calamiteitenverlof	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof	Adoptieverlof	(aanvullend) geboorteverlof
Doorbetaald?	Delpharm betaalt het salaris van u door als u calamiteitenverlof opneemt.	In één kalenderjaar kan hoogstens drie keer een beroep worden gedaan op kortdurend zorgverlof waarbij het salaris voor 100% zal worden doorbetaald. Elk beroep daarna in het kalenderjaar wordt doorbetaald op 70% conform de wettelijke regeling. Kortdurend zorgverlof is wettelijk gemaximeerd op 10 dagen per kalenderjaar. Delpharm betaalt dus ten minste 70% van uw salaris.	Delpharm hoeft geen salaris te betalen voor de uren dat u langdurend zorgverlof heeft opgenomen. De uren dat u blijft werken, worden wel doorbetaald. In de periode dat u verlof heeft, bouwt u vakantiedagen op.	Delpharm betaalt tijdens het verlof uw loon door. In ruil daarvoor ontvangt Delpharm de uitkering die de overheid hiervoor beschikbaar stelt. Deze uitkering is meestal lager dan uw loon, omdat er een maximum is verbonden aan deze uitkering, gebaseerd op het dagloon. Delpharm vraagt de uitkering aan bij het UWV. Dit moet uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof. De opbouw van vakantiedagen gaat gewoon door in de tijd dat u met verlof bent. Delpharm mag u niet vragen adoptieverlof te compenseren met vakantiedagen.	Tijdens het geboorteverlof van u betaalt Delpharm u uw loon door. Tijdens het aanvullende geboorteverlof zal Delpharm de wettelijke uitkering (artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg) aanvullen tot 100% van het basismaandsalaris waarbij de opname van het aanvullend geboorteverlof op dezelfde wijze wordt geregeld zoals gebruikelijk bij andere verlofdagen.

	Calamiteitenverlof	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof	Adoptieverlof	(aanvullend) geboorte verlof
Weigeren?	U regelt in eerste instantie uw calamiteitenverlof in overleg met uw leidinggevende. Zelfs in noodsituaties is er meestal wel gelegenheid om even te bellen, het verlof te melden en afspraken te maken over hoe lang u verwacht afwezig te zijn. In elk geval moet u uw leidinggevende zo spoedig mogelijk inlichten. In een uitzonderingsgeval zal dat pas achteraf kunnen gebeuren. In alle gevallen dient er ook overlegd te worden met de HR Manager, die uiteindelijk zal bepalen of er sprake was van calamiteitenverlof.	U regelt het verlof in overleg met uw leidinggevende en HR Manager. U zult aannemelijk moeten maken dat het voor u noodzakelijk is om verlof op te nemen. Eventueel kunnen zij u vragen aanvullende bewijzen te verstrekken.	Delpharm kan weigeren u langdurend zorgverlof te geven als uw verlof het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen brengt. Delpharm moet hiervoor goede argumenten hebben. Delpharm mag niet oordelen over de vorm van hulp die u biedt of de noodzaak van hulp aan de zieke. Als u eenmaal verlof heeft, mag Delpharm het niet meer terugdraaien. Het verlof eindigt als: de afgesproken duur is verstreken; de persoon overlijdt voor wie u het verlof heeft opgenomen; als de persoon voor wie u het verlof heeft opgenomen niet langer levensbedreigend ziek is.	Delpharm mag het adoptieverlof niet weigeren.	Delpharm mag het geboorteverlof en het aanvullende geboorteverlof niet weigeren.