



Collectieve arbeidsovereenkomst SYNRES BV

1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026

(Looptijd RVU-regeling tot en met 31 december 2025)



Inhoud

Hoofdstuk I	Algemeen.....	6
Artikel 1	Looptijd en werkingssfeer	6
Artikel 2	Definities.....	6
Artikel 2a	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	6
Hoofdstuk II	Arbeidsovereenkomst	7
Artikel 3	Aangaan arbeidsovereenkomst.....	7
Artikel 4	Proeftijd	7
Artikel 5	Inhoud arbeidsovereenkomst	7
Artikel 6	Beëindiging arbeidsovereenkomst	7
Hoofdstuk III	Verplichtingen van werkgever en werknemer	8
Artikel 7	Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer	8
Artikel 8	Schorsing voor onderzoek en/of beraad	8
Artikel 9	Concurrentiebeding	8
Artikel 10	Geheimhouding	8
Artikel 11	Uitvinding en octrooi	9
Artikel 12	Nevenactiviteiten	9
Hoofdstuk IV	Dienstroosters en arbeidsduur	10
Artikel 13	Arbeidsduur	10
Artikel 14	Dienstrooster.....	10
Artikel 14a	Dienstrooster (nieuw vanaf 1 juli 2025).....	10
Artikel 14b	Dienstrooster (nieuw vanaf 1 januari 2026).....	11
Artikel 15	Overwerk	11
Artikel 16	Vakantie.....	12
Artikel 16a	Vakantie-uren	12
Artikel 16b	Vakantie-uren (nieuw vanaf 1 juli 2025)	12
Artikel 16c	Vakantie-uren (nieuw vanaf 1 januari 2026)	12
Artikel 16d	Opname vakantie-uren.....	13
Artikel 16e	Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken	13
Artikel 16f	Vakantie-uren verjaringstermijn	13
Artikel 16g	Collectieve vakantie-uren.....	13
Artikel 16h	Verlofsparen	13
Artikel 17	Buitengewoon verlof	13
Artikel 18	Ouderen regelingen	14



Artikel 18a	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)	14
Artikel 18b	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) (nieuw vanaf 1 januari 2026)	15
Artikel 18c	Bedrijfs-AOW (RVU)	16
Hoofdstuk V	Beloning	17
Artikel 19	Salarisschalen	17
Artikel 20	Uitbetaling jaarsalaris	17
Artikel 21	Performance uitkering	18
Artikel 21a	Gratificatie	18
Artikel 22	Resultaatbeloning	18
Artikel 23	Toeslag voor ploegendienst	19
Artikel 24	Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	19
Artikel 25	Herindeling in lagere salarisschaal om bedrijfsredenen	19
Artikel 26	Toeslag bij werken op zon- en feestdagen	19
Artikel 27	Overwerktoeslag	19
Artikel 28	Budget financieel advies	20
Artikel 29	Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie	20
Artikel 30a	Toeslag bij waarneming van hogere functie	21
Artikel 30b	Toeslag bij vervanging van hogere functie	21
Artikel 31	Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf	21
Artikel 32	Vermindering jaarsalaris	21
Artikel 33	Vervallen	21
Artikel 34	Vergoedingen t.b.v. Bedrijfshulpverleners	21
Artikel 35	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	21
Artikel 36	Pensioenovereenkomst	22
Artikel 37	Deeltijd	22
Artikel 38	MyChoice	23
Artikel 39	Duurzame inzetbaarheid	23
Hoofdstuk VI	Sociale Zekerheid	25
Artikel 40	Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	25
Artikel 41	Ziektekostenverzekering	26
Artikel 42	Collectieve ongevallenverzekering	26
Hoofdstuk VII	Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken	27
Artikel 43	Vredesplicht	27
Artikel 44	Afwijking in individuele gevallen	27



Bijlage 1	Salarisschalen	28
Bijlage 2	Resultaatbeloning	29
Bijlage 3	Tegemoetkoming Reiskosten	30
Bijlage 4	Aanvullingsregeling	31
Bijlage 4A	Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie	33
Bijlage 5	Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid	34
Bijlage 6	Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden	37
Bijlage 7	Vergoeding Brandweer en EHBO	38
Bijlage 8	Overeenkomst met betrekking tot de TransitieToeslag.....	39
Bijlage 9	Protocollaire afspraken gedurende de looptijd van deze cao.....	40
(1 juli 2024 - 30 juni 2026).		40



SYNRES BV gevestigd te Hoek van Holland (hierna: **SYNRES**),

en

FNV, gevestigd te Utrecht,

Verklaren hierbij

ten behoeve van de werknemers van **SYNRES** één collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te hebben afgesloten;

dat de cao is aangegaan voor het tijdvak 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.



Hoofdstuk I Algemeen

Artikel 1 Looptijd en werkingssfeer

1. Deze cao is aangegaan voor het tijdvak van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026. Zij eindigt van rechtswege op de einddatum zonder dat daartoe enigerlei opzegging is vereist.
2. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemer als nader gedefinieerd in de definities.
3. Deze cao is een standaard cao waarbij afwijken in individuele gevallen niet is toegestaan tenzij in een specifiek artikel anders is vermeld.

Artikel 2 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: **SYNRES** gevestigd te Hoek van Holland;
- b. vakorganisaties: elk van de vakorganisaties die deze cao hebben ondertekend;
- c. werknemer: de man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen C33 tot en met C44;
- d. dag: een aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00:00 uur;
- e. dagvenster: de tijd gelegen tussen 07:00 en 09:30 en 15:30 en 18:00 op maandag tot en met vrijdag
- f. week: een tijdvak van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00:00 uur;
- g. feestdagen: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, alsmede de dag waarop de verjaardag van de koning (Koningsdag) wordt gevierd en tevens eenmaal per vijf jaar (in lustrumjaren) de dag ter viering van de nationale bevrijding;
- h. jaarsalaris: het overeengekomen bruto salaris op jaarbasis inclusief de wettelijke vakantietoeslag;
- i. jaarinkomen: het bruto jaarsalaris vermeerderd met
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst conform artikel 25;
 - de eventuele toeslag voor vaste consignatie conform artikel 32;
 - de eventuele toeslagen ingevolge de aanvullingsregeling (bijlage 4);
 - de eventuele garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 5),rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art 42 lid 10;
- j. uurloon: 0,041% van het voltijds jaarsalaris, vanaf 1 juli 2025 is het uurloon voor de dagdienst 0,043% en per 1 januari 2026 is het uurloon voor de dagdienst 0,046% van het voltijds jaarsalaris, het uurloon voor de ploegendienst blijft ongewijzigd (0,041%);
- k. MyChoice budget: het persoonlijk keuzebudget van de werknemer als bedoeld in artikel 37;
- l. ondernemingsraad: de overlegstructuur van SYNRES, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. continudienst: een dienstrooster waarin de werknemer zowel in ochtend-, middag- als nachtdienst wordt ingezet;
- n. diensttijd: de periode gedurende welke een werknemer onafgebroken in dienst is geweest van werkgever of diens rechtsvoorganger, danwel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor minimaal 50% deelneemt;
- o. partner: de persoon met wie de werknemer is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in Boek 1, titel 5 respectievelijk 5A van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen SYNRES in Nederland moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd.



Hoofdstuk II Arbeidsovereenkomst

Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd, ref Artikel 652 BW 7.
2. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is sprake, indien in deze overeenkomst uitdrukkelijk is vastgesteld op welke datum of bij welke gebeurtenis het dienstverband van rechtswege zal zijn beëindigd, zonder dat daartoe opzegging is vereist.
3. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd en door werkgever en werknemer ondertekend.
4. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de cao.
5. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt onderbroken gedurende 31 dagen of korter wordt deze voor de berekening van de duur van de diensttijd als aaneengesloten beschouwd.

Artikel 4 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen, ref artikel 652 BW 7. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigen.

De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:

- voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer, twee (2) maanden;
- voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar één (1) maand.

Artikel 5 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd:

1. de datum van aanvang van het dienstverband;
2. of het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd is;
3. bij een dienstverband voor bepaalde tijd de tijdsduur ervan;
4. de proeftijd;
5. de functienaam en de daarbij behorende functiegroep;
6. de wekelijkse arbeidsduur;
7. het bruto jaarsalaris;
8. de toepasselijkheid van de cao.

Artikel 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en werknemer geldt een opzegtermijn van:
 - a. één (1) maand, wanneer men een contract heeft voor bepaalde tijd
 - b. twee (2) maanden, voor contracten van onbepaalde tijd
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden einde van elke kalender maand.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe opzegging is vereist.



Hoofdstuk III Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer

1. De werkgever zal zich gedragen zoals een goed werkgever betaamt. De werknemer zal zich gedragen als een goed werknemer:
 - a. naar het bepaalde in deze cao en
 - b. naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen onder andere betrekking hebbend op de van toepassing zijnde locatietoegang- en siteregelgeving en de SYNRES Life Saving Rules.
2. De werkgever kan de werknemer die zijn verplichtingen jegens de werkgever niet of niet behoorlijk nakomt of zich niet gedraagt zoals een goed werknemer zich behoort te gedragen, een disciplinaire maatregel opleggen.
3. De werkgever zal met de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt binnen de grenzen der redelijkheid en binnen de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering naar een oplossing zoeken.

Artikel 8 Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De werknemer kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanig laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat disciplinaire maatregelen kunnen worden toegepast.
2. Eventuele onderzoekscommissie bestaat uit een BMT lid, zijn/haar leidinggevende, een SHE afgevaardigde, een HR afgevaardigde en eventueel iemand van de OR.
3. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene medegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
4. De schorsing, waarvan de duur zoveel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen/diensten betrekking hebbende deel van het jaarinkomen.
5. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek aan de werknemer medegedeeld.
6. De inhouding van het jaarinkomen als bedoeld in lid 3 wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.
7. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt de werknemer schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 9 Concurrentiebeding

De werkgever is gerechtigd aan aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde te verbinden dat de werknemer zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever - niet in dienst te treden van of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere ondernemingen of instellingen.

Deze toestemming wordt in ieder geval verleend indien de onderneming of instelling naar het oordeel van de werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van SYNRES.

Artikel 10 Geheimhouding

1. De werknemer is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al wat hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan
 - a. hij kan of behoorde te weten dat een en ander geheim moest blijven gezien de aard van de informatieof
 - b. waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:



- SYNRES of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen, dan wel
- ondernemingen of bedrijven waarvoor werkzaamheden zijn/worden verricht en/of producten zijn geleverd, dan wel
- aan derden.

De werknemer zal tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna alle informatie bedoeld onder 1a of 1b voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij met bedoelde informatie bekend is geraakt.

2. De werknemer is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen, welke betrekking hebben op de in lid 1 bedoelde ondernemingen, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.
3. Wanneer de werknemer een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voor de in lid 1 bedoelde ondernemingen voortvloeit.

Artikel 11 Uitvinding en octrooi

1. De werknemer is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van SYNRES en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de werknemer is tewerkgesteld, onverwijld aan de werkgever mede te delen.
2. Voor zover de werkgever niet al van rechtswege aanspraak op octrooi heeft, is de werknemer, indien de werkgever dat wenst, verplicht de rechten uit zijn uitvinding voortvloeiend aan de werkgever over te dragen. Op de werkgever rust de verplichting om binnen een redelijke termijn aan de werknemer mede te delen of hij van dit recht op overdracht gebruik wenst te maken. Alle eventuele kosten verbonden aan de overdracht komen ten laste van de werkgever.
Onder 'de rechten uit een uitvinding voortvloeiend' wordt mede verstaan het recht op het aanvragen van octrooi, maar ook bijvoorbeeld het recht om de uitvinding geheim te houden.
3. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de in de leden 1 en 2 omschreven verplichtingen nadere regels vast te stellen.
4. Indien de aard van de functie meebrengt, dat de werknemer zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt bij het bepalen van het salaris op voorhand rekening gehouden met de aan de werknemer toekomende vergoeding voor gemis aan octrooi.
5. Aan de werknemer in een functie waarvan de aard niet meebrengt dat de werknemer zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt een, het gemis aan octrooi in aanmerking genomen, billijk bedrag toegekend, indien de werkgever van het recht op overdracht van de uit zijn uitvinding voortvloeiende rechten gebruik maakt.

Artikel 12 Nevenactiviteiten

1. Het is de werknemer verboden een onderneming uit te oefenen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor zichzelf of derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever. De werkgever kan op grond van het bedrijfsbelang de toestemming weigeren. Eventuele verleende toestemming kan te allen tijde worden ingetrokken.
2. De in lid 1 bedoelde toestemming is niet vereist voor en het in lid 1 bedoeld bezwaar zal niet worden gemaakt voor het ontwikkelen van de in lid 1 bedoelde activiteiten, niet tegen betaling, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.



Hoofdstuk IV Dienstroosters en arbeidsduur

Artikel 13 Arbeidsduur

Met betrekking tot de dienstroosters en arbeidsduur wordt de Arbeidstijdenwet gevolgd.

De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers met een voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week. Per 1 juli 2025 verandert een voltijd dienstverband naar 38 uren per week. En vanaf 1 januari 2026 verandert het naar 36 uren per week. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt de normale arbeidsduur naar rato vastgesteld.

Artikel 14 Dienstrooster.

1. Werknemers met een voltijd dienstverband worden ingezet op basis van een van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienst waarbij normaliter in het dagvenster wordt gewerkt en die een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week kent.

Artikel 14a Dienstrooster (nieuw vanaf 1 juli 2025).

1. Werknemers met een voltijd dienstverband worden ingezet op basis van een van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienst waarbij normaliter in het dagvenster wordt gewerkt en die een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week kent.
 - Uitgangspunten: Arbeidsduur aanpassing vindt plaats in overleg met leidinggevende;
 - De aanpassing is een vast aantal uren per week, “sparen” is dus niet toegestaan;
 - Uitgangspunt is dat een werkdag maximaal 8 uur is;
 - De aanpassing is aan het begin en/of aan het einde van een werkdag. De aanpassing geldt voor 6 maanden en start vanaf 1 juli 2025;
 - Na schriftelijke goedkeuring door de leidinggevende, geeft de medewerker de aanpassing schriftelijk door aan HR;
 - HR zet het definitieve rooster in PeopleInc;
 - b. Een standaard 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
2. Inzet in andere dan de in het eerste lid genoemde dienstroosters is mogelijk met in acht name van de bepalingen uit deze cao en de Wet op de ondernemingsraden. Indien sprake is van een dienstrooster waarbij de werknemer ook buiten de tijden genoemd in het eerste lid onder a wordt ingezet, dient voorafgaand aan toepassing van het dienstrooster overeenstemming tussen werkgever en vakorganisaties te worden bereikt over de beloningsconsequenties.
3. Werknemers met een deeltijd dienstverband worden ook ingezet op basis van de in het eerste en tweede lid bedoelde dienstroosters, waarbij echter in overleg tussen werkgever en werknemer het dienstrooster naar rato van de omvang van het dienstverband van de werknemer wordt bijgesteld. Daarbij wordt de verhouding tussen arbeidsduur en arbeidstijd als bij de voltijd werknemers in acht genomen.
4. Wanneer men als 5 ploegendienst medewerker op tijdelijke en vrijwillige basis op verzoek van de werkgever werkzaamheden in de dagdienst gaat verrichten, dan bestaat een werkweek uit 38 uur maar behoudt de medewerker zijn ploegentoeslag voor de tijdelijke werkzaamheden.



Artikel 14b Dienstrooster (nieuw vanaf 1 januari 2026).

1. Werknemers met een voltijd dienstverband worden ingezet op basis van een van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienst waarbij normaliter in het dagvenster wordt gewerkt en die een gemiddelde arbeidstijd van 36 uur per week kent.
 - Uitgangspunten: Arbeidsduur aanpassing vindt plaats in overleg met leidinggevende;
 - De aanpassing is een vast aantal uren per week, “sparen” is dus niet toegestaan;
 - Uitgangspunt is dat een werkdag maximaal 8 uur is;
 - De aanpassing is aan het begin en/of aan het einde van een werkdag. De aanpassing geldt voor minimaal 12 maanden en start vanaf 1 januari 2026;
 - Na schriftelijke goedkeuring door de leidinggevende, geeft de medewerker de aanpassing schriftelijk door aan HR;
 - HR zet het definitieve rooster in PeopleInc;
 - Aan het einde van 2026 (na het versturen van de PeopleInc brief door HR), heeft de medewerker tot 31 december de mogelijkheid om – na schriftelijke goedkeuring van de leidinggevende - een wijziging schriftelijk door te geven aan HR. Als er geen wijziging wordt doorgegeven, dan blijft het rooster onveranderd van kracht.
 - b. Een standaard 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
2. Inzet in andere dan de in het eerste lid genoemde dienstroosters is mogelijk met in acht name van de bepalingen uit deze cao en de Wet op de ondernemingsraden. Indien sprake is van een dienstrooster waarbij de werknemer ook buiten de tijden genoemd in het eerste lid onder a wordt ingezet, dient voorafgaand aan toepassing van het dienstrooster overeenstemming tussen werkgever en vakorganisaties te worden bereikt over de beloningsconsequenties.
3. Werknemers met een deeltijd dienstverband worden ook ingezet op basis van de in het eerste en tweede lid bedoelde dienstroosters, waarbij echter in overleg tussen werkgever en werknemer het dienstrooster naar rato van de omvang van het dienstverband van de werknemer wordt bijgesteld. Daarbij wordt de verhouding tussen arbeidsduur en arbeidstijd als bij de voltijd werknemers in acht genomen.
4. Wanneer men als 5 ploegendienst medewerker op tijdelijke en vrijwillige basis op verzoek van de werkgever werkzaamheden in de dagdienst gaat verrichten, dan bestaat een werkweek uit 36 uur maar behoudt de medewerker zijn ploegentoeslag voor de tijdelijke werkzaamheden.

Artikel 15 Overwerk

1. Van overwerk is sprake wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waarmee de in het geldende dienstrooster vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
2. Afwijkingen van de in het dienstrooster vastgelegde dagelijkse arbeidstijd met een half uur of minder worden geacht tot de normale dagelijkse arbeidstijd te behoren.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige dag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.
4. Voor werknemers in deeltijd is alleen dan sprake van overwerk als er in vergelijkbare omstandigheden ook voor een voltijdwerknemer sprake is van overwerk.
5. De werknemer van 56 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
6. De werknemer beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.



7. De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt meer-uur 1 uur compenserend vrij. Als de deeltijd medewerker meer-uren werkt buiten het dagvenster dan ontvangt hij/zij daarnaast de vergoeding van 1 uurloonen de daarvoorgeldende overwerktoeslagen
8. De vergoeding van overwerk wordt gebaseerd op het uurloon plus (indien van toepassing) de continu-toeslag.

Artikel 16 Vakantie

Artikel 16a Vakantie-uren

1. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft wettelijk recht op 160 vakantie-uren (wettelijk) per kalenderjaar met behoud van salaris.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft aanvullend recht op 40 vakantie-uren (bovenwettelijk) per kalenderjaar met behoud van salaris-
3. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de werknemer recht op een deel van de jaarlijkse vakantie evenredig aan de tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden. Bij uitdiensttreding heeft de werknemer recht op een evenredig deel vakantie dat hij heeft opgebouwd tot aan de datum van uitdiensttreding.
De werknemer met wie op grond van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het dienstverband wordt beëindigd, heeft recht op het evenredige aantal uren.
4. Wettelijke vakantie uren die niet zijn opgenomen, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin men ze heeft opgebouwd (dus per 1 juli van het volgende kalenderjaar).

Artikel 16b Vakantie-uren (nieuw vanaf 1 juli 2025)

1. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft vanaf 1 juli 2025 wettelijk recht op 152 vakantie-uren (wettelijk) per kalenderjaar.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft vanaf 1 juli 2025 aanvullend recht op 38 vakantie-uren (bovenwettelijk) per kalenderjaar.
3. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de werknemer recht op een deel van de jaarlijkse vakantie evenredig aan de tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden. Bij uitdiensttreding heeft de werknemer recht op een evenredig deel vakantie dat hij heeft opgebouwd tot aan de datum van uitdiensttreding.
De werknemer met wie op grond van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het dienstverband wordt beëindigd, heeft recht op het evenredige aantal uren.
4. Wettelijke vakantie uren die niet zijn opgenomen, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin men ze heeft opgebouwd (dus per 1 juli van het volgende kalenderjaar).

Artikel 16c Vakantie-uren (nieuw vanaf 1 januari 2026)

1. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft vanaf 1 januari 2026 wettelijk recht op 144 vakantie-uren (wettelijk) per kalenderjaar.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft vanaf 1 januari 2026 aanvullend recht op 36 vakantie-uren (bovenwettelijk) per kalenderjaar.
3. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de werknemer recht op een deel van de jaarlijkse vakantie evenredig aan de tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden. Bij uitdiensttreding heeft de werknemer recht op een evenredig deel vakantie dat hij heeft opgebouwd tot aan de datum van uitdiensttreding.
De werknemer met wie op grond van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het dienstverband wordt beëindigd, heeft recht op het evenredige aantal uren.
4. Wettelijke vakantie uren die niet zijn opgenomen, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin men ze heeft opgebouwd (dus per 1 juli van het volgende kalenderjaar).



Artikel 16d Opname vakantie-uren

1. De werknemer stelt de data waarop hij vakantie-uren opneemt in overleg met de werkgever vast. Iedere werknemer heeft het recht om drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen, tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
2. Het wettelijk deel aan vakantie-uren wordt opgenomen in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat, tenzij in overleg met de leidinggevende anders wordt besloten, in welk geval de overblijvende vakantie-uren overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen.
3. De werknemer die als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet kan werken, dient voor iedere dag vakantie een dag op te nemen die wordt afgeboekt van zijn vakantie uren.
4. De werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, dient zich volgens de reguliere procedure ziek te melden.

Artikel 16e Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

1. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie-uren met een twaalfde verminderd.
2. De werknemer bouwt vakantie-uren op:
 - als bedoeld in artikel 17a.1 indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid.
 - als bedoeld in 17a.2 uitsluitend over het tijdvak van de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid tenzij deze door zijn opzet is veroorzaakt.
3. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens of na arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling dan wel onvrijwillige werkloosheid, voordat hij de arbeid heeft hervat, vindt de vermindering als bedoeld in 17c.1 onverkort plaats.

Artikel 16f Vakantie-uren verjaringstermijn

Bovenwettelijke vakantie uren verjaren niet. Het restant wordt overgeboekt naar verlofsparen.

Artikel 16g Collectieve vakantie-uren

Voor aanvang van het kalenderjaar kunnen in overleg met de Ondernemingsraad collectief vakantie uren door de werkgever worden aangewezen.

Artikel 16h Verlofsparen

Tot 31 december 2025 geldt een maximum van 1000 uren verlofsparen en vanaf 1 januari 2026 mag men maximaal 900 uren verlofsparen. Het tegoed kan alleen in tijd worden opgenomen. Alle verlofuren worden aan het einde van het kalender jaar naar verlofsparen overgeheveld met uitzondering van TOR uren en wettelijke uren.

Artikel 17 Buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof:
 - a. Huwelijk/partnerregistratie
 - bij zijn burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel zijn burgerlijke partnerregistratie: totaal 5 dagen;
 - bij het burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel de burgerlijke partnerregistratie van zijn kind, zijn broer of zus dan wel zijn zwager of schoonzus: de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie;
 - bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig huwelijk/partnerschapjubileum: 1 dag;
 - bij gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig huwelijk/partnerschapjubileum van zijn (stief) ouders, schoonouders en grootouders: 1 dag.



- b. Bij bevalling van zijn partner, dan wel bij adoptie: 5 dagen.
- c. Bij het overlijden/begrafenis van:
 - zijn partner, kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen;
 - zijn ouders, stiefouders, pleegouders, de ouders van zijn partner en zijn grootouders:
het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen;
 - zijn kleinkind, de broer en zuster van de werknemer of zijn partner en hun respectieve partners:
gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag;
 - inwonende oom, tante, neef en nicht:
gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag.
- d. Op de datum van het bereiken van zijn 25-, 40- resp. 50-jarige dienstjubileum krijgt de werknemer per jubileum eenmalig 2 dagen toegekend.
- e. Overige omstandigheden:
 - bij uitreiking Koninklijke onderscheiding: 1 dag;
 - bij deelname vakbondsactiviteiten:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakorganisaties;
 - op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
 - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd;

Onder een dag als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de volledige, voor de werknemer volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

Voor de toepassing van artikel 18 wordt onder partner van de werknemer verstaan de persoon met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien de betrokkenen schriftelijk aan de werkgever hebben verklaard dat zij gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

- 2. Verlof bij adoptie en bij duurzame pleegzorg:
 - a. Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op adoptieverlof zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig doorbetalen.
 - b. De werknemer die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt kan onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op adoptieverlof. Het moet dan vanaf de plaatsing duidelijk zijn dat het kind duurzaam in het gezin van de werknemer wordt opgenomen. De werknemer is verplicht om via de werkgever een uitkering aan te vragen bij het UWV, welke uitkering de werknemer aan de werkgever dient over te dragen.
- 3. Met betrekking tot kortdurend en langdurend verlof wordt de wet gevolgd, zie www.rijksoverheid.nl.

Artikel 18 Ouderen regelingen

Artikel 18a Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

- 1. De medewerker dient een aanvraag in bij de afdeling HR wanneer men gebruik wilt maken van de TOR-regeling. Medewerker dient minimaal 3 maanden voor aanvang aan deze regeling de aanvraag te hebben ingediend.



2. De regeling start op 1 januari of op 1 juli van het eerste jaar.
3. De medewerker krijgt op 1 januari van het kalenderjaar waarin men 56 jaar wordt 832 TOR uren. Het TOR verlof wordt ineens toegekend (voor de medewerker in 5-ploegendienst zijn dit 704 uren).
4. De medewerker mag maximaal een aantal uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen, afhankelijk van de leeftijd waarbij de TOR-regeling in werking treedt. Zie tabel. Dit maximum aantal op te nemen uren per kalenderjaar blijft gedurende de looptijd van de regeling ongewijzigd.
Voorbeeld: een medewerker in dagdienst die op 58-jarige leeftijd begint met de TOR-regeling kan gedurende de gehele looptijd van deze regeling elk jaar maximaal 176 uur TOR-verlof opnemen (waarvan 88 uur van de werkgever en 88 uur van de werknemer).
5. Indien de medewerker besluit om TOR-verlof te gaan opnemen zal eerst een verlofplanning (afhankelijk van de inzetbaarheid en het takenpakket) met de leidinggevende worden opgesteld en overeengekomen. Deze verlofplanning wordt door HR vastgelegd en bewaard. De medewerker en leidinggevende bespreken minimaal 1 keer per jaar de verlofplanning.
6. Het werkgeversgedeelte van het niet opgenomen TOR-verlof in een bepaald kalenderjaar schuift door naar het volgend kalenderjaar. Echter, het maximum aantal op te nemen uren in een kalenderjaar blijft ongewijzigd (zie 19.4). De doorgeschoven uren kunnen eventueel gebruikt worden voor de periode tussen het einde van de regeling en de daadwerkelijke pensioendatum. De niet opgenomen uren van de werknemer worden teruggeboekt en vervallen niet.
7. Enkel het werkgeversgedeelte van het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van het dienstverband. Deze uren worden niet uitbetaald.

Leeftijd start TOR regeling	Maximale opname TOR verlof per jaar (in uren)					
	Dagdienst			Ploegendienst		
	Werknemer	Werkgever	Totaal	Werknemer	Werkgever	Totaal
56	72	72	144	61	61	122
57	80	80	160	68	68	136
58	88	88	176	75	75	150
59	96	96	192	81	81	162
60	104	104	208	88	88	176

Artikel 18b Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) (nieuw vanaf 1 januari 2026)

1. De medewerker dient een aanvraag in bij de afdeling HR wanneer men gebruik wilt maken van de TOR-regeling. Medewerker dient minimaal 3 maanden voor aanvang aan deze regeling de aanvraag te hebben ingediend.
2. De regeling start op 1 januari of op 1 juli van het eerste jaar.
3. De medewerker krijgt op 1 januari van het kalenderjaar waarin men 56 jaar wordt 749 TOR uren. Het TOR verlof wordt ineens toegekend (voor de medewerker in 5-ploegendienst zijn dit 704 uren).
4. De medewerker mag maximaal een aantal uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen, afhankelijk van de leeftijd waarbij de TOR-regeling in werking treedt. Zie tabel. Dit maximum aantal op te nemen uren per kalenderjaar blijft gedurende de looptijd van de regeling ongewijzigd.
Voorbeeld: een medewerker in dagdienst die op 58-jarige leeftijd begint met de TOR-regeling kan gedurende de gehele looptijd van deze regeling elk jaar maximaal 160 uur TOR-verlof opnemen (waarvan 80 uur van de werkgever en 80 uur van de werknemer).
5. Indien de medewerker besluit om TOR-verlof te gaan opnemen zal eerst een verlofplanning (afhankelijk van de inzetbaarheid en het takenpakket) met de leidinggevende worden opgesteld en overeengekomen. Deze verlofplanning wordt door HR vastgelegd en bewaard. De medewerker en leidinggevende bespreken minimaal 1 keer per jaar de verlofplanning.



6. Het werkgeversgedeelte van het niet opgenomen TOR-verlof in een bepaald kalenderjaar schuift door naar het volgend kalenderjaar. Echter, het maximum aantal op te nemen uren in een kalenderjaar blijft ongewijzigd (zie 19.4). De doorgeschoven uren kunnen eventueel gebruikt worden voor de periode tussen het einde van de regeling en de daadwerkelijke pensioendatum. De niet opgenomen uren van de werknemer worden teruggeboekt en vervallen niet.
7. Enkel het werkgeversgedeelte van het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van het dienstverband. Deze uren worden niet uitbetaald.

Leeftijd start TOR regeling	Maximale opname TOR verlof per jaar (in uren)					
	Dagdienst			Ploegendienst		
	Werknemer	Werkgever	Totaal	Werknemer	Werkgever	Totaal
56	64	64	128	61	61	122
57	72	72	144	68	68	136
58	80	80	160	75	75	150
59	88	88	176	81	81	162
60	96	96	192	88	88	176

Overgangsregeling:

- a. De medewerker die voor 1 januari 2026 al gebruik maakte van de TOR krijgt de werkgeversbijdrage TOR-verlof over de resterende TOR-periode ineens toegekend per 1 januari 2026. Vanaf die datum is de aangepaste TOR van toepassing.
- b. De medewerker van 56 jaar of ouder die op 1 januari 2026 nog geen gebruik maakte van de TOR, krijgt per 1 januari 2026 het TOR-verlof volledig toegekend.
- c. De medewerker van wie de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd korter is dan 6 jaar, krijgt het TOR-verlof naar rato toegekend.

Verlofplan

De medewerker maakt in overleg met zijn leidinggevende uiterlijk 5 jaar voor de AOW-datum een verlofplan waarin is vastgelegd hoe men al zijn verlof opneemt voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Het verlofplan wordt in het personeelsdossier opgenomen.

Artikel 18c Bedrijfs-AOW (RVU)

De huidige RVU regeling loopt tot en met 31 december 2025. Bij een eventuele verlenging van de Regeling Vroegtijdig Uittreding (RVU) heeft Synres de intentie uitgesproken om de huidige regeling onder de huidige fiscale voorwaarden in de Synres cao vastgestelde afspraken voor een nader te bepalen termijn voort te zetten. Als de RVU gewijzigd wordt voortgezet, gaan de partijen in gesprek.

Landelijk hebben het kabinet, vakbonden en werkgevers een onderhandelaarsakkoord bereikt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. Hierin is afgesproken dat er voor werknemers die dat echt nodig hebben, ook na 2025 een regeling is om met vervroegd pensioen te gaan. Gedurende de looptijd van de cao zal overleg worden gevoerd over verdere inrichting van de vroegpensioenregeling (RVU nieuw).

Hoofdstuk V Beloning

Artikel 19 Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C33 tot en met C44.
2. De salarisschalen behorende bij een voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 14 zijn opgenomen in bijlage 2.
3. Met ingang van 1 januari 2025 wordt er een structurele loonsverhoging op loon en loonschaal van 1,5% toegepast. Per 1 januari 2026 wordt er nogmaals een structurele verhoging op loon en loonschaal van 1,5% toegepast
4. De salarisschalen bestaan uit een minimum schaalsalaris en een eindsalaris.
Voor de indeling in de salarisschalen is bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering:
 - salarisschalen C33 tot en met C38 conform de ORBA systematiek (m.u.v. die personen die nu al conform de Hay systematiek zijn ingedeeld)
 - overige werknemers conform de Hay systematiek.
5. Indien en voor zover de werknemer het voor hem vastgestelde eindsalaris nog niet heeft bereikt, kan – afhankelijk van de beoordeling – het salaris per 1 april van elk jaar worden aangepast overeenkomstig navolgende tabel:

Beoordeling Salarispositie	geen beoordeling	onvoldoende	goed	zeer goed	excellent
structurele verhoging	0%	0%	1%	3%	5 %

Het functioneren wordt beoordeeld met behulp van het SYNRES beoordelingssysteem. De beschrijving van dit systeem en de procedurebepalingen zijn beschikbaar via intranet.

De procentuele verhoging wordt berekend over het actuele, individuele salaris. Er is geen sprake van een beoordeling en dientengevolge geen individuele salarisverhoging of performance uitkering ingeval:

- De werknemer in dienst is getreden op of na 1 juli in enig jaar.
 - De werknemer voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest.
 - De werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid minder dan 50% van de overeengekomen arbeid verricht (tenzij anders overeengekomen) in het kader van re-integratie.
 - De werknemer voorafgaand aan beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig is geweest als gevolg van de opname van onbetaald verlof.
6. Bij promotie naar een hogere salarisschaal wordt voor de nieuwe indeling het actuele individuele salaris verhoogd met een percentage tussen de 3% en 5% (discretionaire bevoegdheid van het management) met dien verstande dat het nieuwe individuele salaris tenminste gelijk is aan het minimum salaris van de nieuwe schaal en het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal niet overschrijdt.

Artikel 20 Uitbetaling jaarsalaris

1. De werknemer heeft jaarlijks een keuze in het aantal termijnen waarin het jaarinkomen per kalenderjaar wordt uitbetaald.
 - Standaard is het aantal termijnen 14, waarbij in mei en november er 1 extra termijn wordt uitbetaald.



- De werknemer kan in afwijking van de standaard kiezen voor betaling in:
 - 13 termijnen waarbij in mei 1 extra termijn wordt uitbetaald of
 - 12 gelijke termijnen.
- 2. Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1^e werkdag van de volgende maand ontvangt de werknemer de termijnbetaling. Eventuele incidentele loonelementen worden bij de termijnbetaling in de daaropvolgende kalendermaand betaald.
- 3. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde digitale afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de werknemer heeft, in mindering gebracht.

Artikel 21 Performance uitkering

1. De werknemer die zijn eindsalaris heeft bereikt kan, met ingang van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin dat is bereikt, jaarlijks, op basis van de beoordeling in aanmerking komen voor een zogenaamde eenmalige performance-uitkering.

Deze uitkering is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:

- **Voldoende Goed** 1% van het eindsalaris
 - **Zeer Goed** 3% van het eindsalaris
 - **Excellent** 5% van het eindsalaris
2. De performance-uitkering wordt als een bedrag ineens uitgekeerd. Als een werknemer over enig jaar niet beoordeeld is kan ook geen performance-uitkering worden toegekend (zie ook artikel 20 lid 5).

Artikel 21a Gratificatie

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een gratificatie toekennen. De toekenning van deze individuele gratificatie is een discretionaire bevoegdheid van het management.

Artikel 22 Resultaatbeloning

1. SYNRES heeft een resultaatbeloning regeling. De toekenning van de resultaatbeloning is in enig kalenderjaar afhankelijk van de mate van realisatie van de volgende doelstellingen die jaarlijks (voor 1 april) in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld:
 - a. het beoogde bedrijfsresultaat (EBITDA), het zogenaamde **A-target** met een weegfactor van 75%, en
 - b. 3 à 5 jaarlijkse vastgestelde financiële en niet-financiële bedrijfsdoelstellingen, het zogenaamde **B-target** met een weegfactor van 25%.
2. Het totale percentage voor de resultaatbeloning is eveneens afhankelijk van de individuele salarisschaal.
 - Voor schalen C33 t/m C40 bedraagt de resultaatbeloning 7,0% van het jaarsalaris.
 - Voor schalen C41 t/m C43 bedraagt de resultaatbeloning 12,5% van het jaarsalaris.
 - Voor schaal C44 bedraagt de resultaatbeloning 20,0% van het jaarsalaris.Afhankelijk van de realisatie van de resultaten komt de resultaatbeloning tot uitkering. Het uitkeringspercentage wordt berekend over de in het betreffende kalenderjaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering. De resultaatbeloning is niet pensioengevend. In bijlage 2 is de voor de A-target van toepassing zijnde tabel opgenomen.
3. De uitbetaling van resultaatbeloning vindt plaats in de maand april van enig kalenderjaar (via de MyChoice module).
4. De resultaatbeloning wordt toegekend aan de werknemer respectievelijk de gewezen werknemer die, indien en voor zover hij in het voorgaande kalenderjaar werkzaam is geweest en die
 - na 31 december van dat kalender jaar het dienstverband op eigen verzoek heeft beëindigd of
 - in het voorgaande kalenderjaar uit dienst is gegaan wegens:
 - pensionering;



- arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA of het aangaan van een WSW dienstverband;
- overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

Artikel 23 Toeslag voor ploegendienst

Indien een werknemer in de loop van een kalendermaand tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend in een (andere) ploegendienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid. De ploegentoeslag van 30% wordt per 1 juli 2025 verhoogd naar 31% en vanaf 1 januari 2026 verder verhoogd naar 32%.

Artikel 24 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C33 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten op het uurloon.
De toeslag bedraagt:
 - 250% voor de uren op feestdagen.
2. Ter verduidelijking: De werknemer die niet volgens dienstrooster op een feestdag werkt, maar wel overwerkt, heeft wel recht op de betreffende overwerktoeslag (artikel 29) echter niet op de bedoelde feestdagtoeslag.
3. Indien niet behoeft te worden gewerkt op een feestdag terwijl het dienstrooster dat wel aangeeft, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft voor die dag geen vakantieuren te worden afgeboekt.

Artikel 25 Herindeling in lagere salarisschaal om bedrijfsredenen

1. De werknemer, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende inkomen.
2. De werknemer die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt een toeslag ingevolge de Aanvullingsregeling opgenomen in bijlage 4, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

Artikel 26 Toeslag bij werken op zon- en feestdagen

Voor de toepassing van dit artikel worden zondagen en de feestdagen als genoemd in artikel 2 lid g geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten tussen 00.00 uur en 24.00 uur

Artikel 27 Overwerktoeslag

1. Aan het einde van het kalenderjaar vindt de afrekening van de Tijd Voor Tijd (TVT) uren plaats met uitzondering van maximaal 40 TVT uren die meegenomen mogen worden naar het volgend kalenderjaar.
2. De toeslag op het uurloon voor overwerk als bedoeld in artikel 16 direct voorafgaand of aansluitend aan de dienst bedraagt als volgt:

▪ uren op maandag t/m vrijdag	: 50%
▪ uren op zaterdag	: 75%
▪ uren op zondag	: 100%
▪ uren op een feestdag	: 150%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.
3. De toeslag op het uurloon voor overwerk als bedoeld in artikel 16 niet-aansluitend aan de dienst of niet-direct voorafgaand aan de dienst bedraagt als volgt:

▪ op maandag t/m vrijdag	: 75%
▪ op zaterdag	: 100%
▪ op zondag	: 150%
▪ op een feestdag	: 200%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.



4. Onder niet direct voorafgaand of niet-aansluitend aan de dienst wordt in dit kader verstaan een onderbreking van 1 uur of meer.

Artikel 28 Budget financieel advies

Synres stelt een budget van maximaal € 500 per persoon beschikbaar voor financieel advies. Dit budget wordt 1 keer per 10 jaar per medewerker ter beschikking gesteld, echter vereist wel akkoord vooraf van HR en declaratie op basis van factuur.

Artikel 29 Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie

1. Van consignatie is sprake wanneer de werknemer buiten de in het geldende dienstrooster vastgestelde werktijdstoppen voor de werkgever bereikbaar moet zijn om na een oproep van de werkgever zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.
2. Indien de werkgever consignatie aan de werknemer in een van de salarisschalen C33 t/m C44 oplegt, ontvangt deze per etmaal de volgende vergoeding van het voltijd jaarsalaris:
 - maandag t/m vrijdag : 0,088% van het jaarsalaris
 - zaterdag en zondag : 0,204% van het jaarsalaris
3. Op basis van deze percentages wordt voor werknemers die blijvend in consignatie zijn geplaatst en die consignatie op basis van een vooraf vastgesteld dienstrooster verrichten de gemiddelde toeslag berekend en als vaste toeslag pensioengevend vastgesteld.

Vaste consignatie toeslag tabel:

# personen in rooster	Kalenderweek (7 dagen)	Maandag t/m vrijdag (5 dagen)	Weekend (2 dagen)
2	22,12%	11,48%	10,64%
3	14,75%	7,65%	7,10%
4	11,06%	5,74%	5,32%
5	8,85%	4,59%	4,26%
6	7,37%	3,83%	3,55%
7	6,32%	3,28%	3,04%
8	5,53%	2,87%	2,66%
9	4,92%	2,55%	2,37%
10	4,42%	2,30%	2,13%
11	4,02%	2,09%	1,94%
12	3,69%	1,91%	1,77%
13	3,40%	1,77%	1,64%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.

4. Wordt de werknemer in een van de salarisschalen C33 t/m C40 tijdens consignatie opgeroepen om naar het bedrijf te komen, dan ontvangt de werknemer voor elke gang naar het bedrijf een vergoeding van 0,075% van het voltijd jaarsalaris.
5. De arbeid die uit een oproep voortvloeit wordt als overwerk als bedoeld in artikel 29 lid 3 aangemerkt en beloond.
6. De werknemer jonger dan 56 jaar is verplicht consignatiediensten te verrichten volgens een door de werkgever vastgesteld consignatierooster, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.
7. In geval van langdurige ziekte vervalt de vergoeding voor vaste consignatie na een periode van 6 maanden vanaf de eerste ziektedag.



Artikel 30a Toeslag bij waarneming van hogere functie

De werknemer, die korter dan twee maanden een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde functie volledig vervult en voor zover dit niet al onderdeel is van zijn eigen functie, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van een half uurloon. Wel dient dit vooraf schriftelijk afgesproken te zijn met akkoord van het management.

Artikel 30b Toeslag bij vervanging van hogere functie

De werknemer, die langer dan twee maanden een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde de functie volledig vervult, ontvangt een vergoeding horend bij die functie. Deze vergoeding is gelijk aan het verschil van de betreffende loonschalen. Wel dient dit vooraf schriftelijk afgesproken en akkoord bevonden te zijn met het management.

Artikel 31 Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf

De werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen C33 tot en met C38, die geen consignatie heeft, krijgt een uurloon uitgekeerd indien hij

- a. na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
- b. op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

Artikel 32 Vermindering jaarsalaris

1. Het jaarsalaris wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de werknemer de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het jaarsalaris blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:
 - vakantie (artikel 17)
 - buitengewoon verlof (artikel 18);
 - vrijaf op een feestdag (artikel 2g) en
 - nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg en uit hoofde daarvan deelname aan overleg bij instanties behorend tot SYNRES of aanverwante instanties alsmede verzuim wegens overmacht.
2. De vermindering van het jaarsalaris geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal volgens dienstrooster te werken diensten.

Artikel 33 Vervallen

Artikel 34 Vergoedingen t.b.v. Bedrijfshulpverleners

Leden van EHBO en brandweer komen in aanmerking voor (een) vergoeding(en) conform de desbetreffende regeling in bijlage 7, artikel 1 van deze cao, mits aan de in deze regeling gestelde voorwaarden is voldaan.

Artikel 35 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Voor zover voor de uitoefening van zijn werkzaamheden geen andere voorziening in het kader van het dagelijks vervoer van zijn woning naar zijn standplaats en terug is getroffen, kan de werknemer een tegemoetkoming in de daaraan verbonden reiskosten worden toegekend.

Uitbetaling hiervan geschiedt conform de regeling, welke is opgenomen in bijlage 3 bij deze cao.



Artikel 36 Pensioenovereenkomst

1. De werknemer is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland tenzij bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten. In dat laatste geval zal schriftelijk worden vastgelegd dat de werkgever en de werknemer geen, dan wel een afwijkende pensioenovereenkomst zijn aangegaan en wat dan die pensioenovereenkomst inhoudt. Voor alle andere gevallen is de inhoud van de pensioenovereenkomst vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.
2. De werknemer is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage bedraagt 6,0% van het bedrag waarmee het jaarinkomen uitgaat boven het in het betreffende kalenderjaar geldende bedrag van de franchise, zoals opgenomen in het in lid 1 bedoeld pensioenreglement. Daarbij geldt als jaarinkomen het jaarinkomen als bedoeld in artikel 2 lid 1 vermeerderd met de WAO- en/of WIA-uitkering en de toegekende toeslag voor het werken op een feestdag met dien verstande dat het jaarinkomen is gemaximeerd conform het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland. De pensioenbijdrage wordt maandelijks ingehouden, waarbij per kalendermaand rekening zal worden gehouden met één twaalfde van het jaarinkomen en de in de eerste volzin van dit lid bedoelde franchise en indien van toepassing het gestelde maximum.
3. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 42 lid 3 sprake is van loondoorbetaling, is de pensioenbijdrage verschuldigd (en worden aanspraken opgebouwd) over de voornoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten. Vanaf 1 januari 2016 geldt een nieuwe pensioenovereenkomst die is aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2020. Deze pensioenovereenkomst maakt deel uit van deze cao. Alle actuele informatie met betrekking tot het PDN pensioen is te vinden op www.pdnpensioen.nl.

Artikel 37 Deeltijd

Werknemers die op eigen verzoek de normale arbeidsduur willen wijzigen kunnen de wens daartoe aan de werkgever kenbaar maken. Een verzoek tot wijziging zal worden gehonoreerd in de eigen functie dan wel in een andere functie, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In de beoordeling zal de aandacht in het bijzonder gericht zijn op de werkdruk, het effect daarvan op collega's en op eventuele noodzakelijke verschuivingen in takenpakketten.

1. Onder deeltijdwerknemer wordt verstaan
 - a. de werknemer met wie op vrijwillige basis een arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen die minder bedraagt dan de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 14.
 - b. de werknemer die met een uitkering krachtens de WAO en/of Wajong of de WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 14. Zijn arbeidsovereenkomst wordt op een zelfde wijze aangepast.
2. In geval van afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de werknemer, deelt de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer mee onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de desbetreffende Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
3. De deeltijdwerknemer in artikel 39 lid 1 sub a kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht binnen de grenzen der redelijkheid verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon.
4. Van meerwerk is sprake wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waarmee de in het geldende dienstrooster vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden zonder dat sprake is van overwerk of een half uur of minder van de in het dienstrooster vastgelegde dagelijkse arbeidstijd wordt afgeweken. Gewerkte uren worden in compenserende vrije tijd omgezet.



Voor gewerkte meeruren buiten het dagvenster wordt daarnaast de vergoeding van een uurloon toegekend.

Voor de deeltijd werknemers zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 38 MyChoice

1. Werkgeversbijdrage

De werknemer heeft jaarlijks recht op een MyChoicebudget dat wordt toegekend als een percentage van het jaarsalaris van enig kalenderjaar.

Dit percentage bedraagt voor alle werknemers 6,11%.

Het huidige MyChoice percentage voor de dagdienst wordt als volgt afgebouwd:

Per 1 juli 2025 van 6,11% naar 4,0%;

Per 1 januari 2026 van 4,0% naar 2,0%

De aanwendingsmogelijkheden van dit MyChoicebudget zijn in het regelingenboek vastgelegd.

2. Kopen en verkopen van verlof

In geval het MyChoicebudget wordt aangewend om tijd te kopen wordt de waarde van een uur bepaald door de volgende formule:

De som van het voor de werknemer geldende:

- jaarsalaris
- MyChoicebudget
- ploegentoeslag
- vaste consignatietoeslag

gedeeld door

- de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur conform dienstrooster verminderd met:
 - de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Deze vermindering wordt niet toegestaan bij degenen die werken in 5-ploegendienstrooster;
 - het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie;
 - het eventuele jaarlijkse recht op DI-uren.

Bij het verkopen van tijd door de werknemer aan de werkgever wordt dezelfde formule gebruikt.

Genoemde uren zijn op basis van een voltijdsdienstverband.

3. Onbetaald Verlof

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten kan de werknemer tot een maximum van 10 dagen per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van jaarinkomen. Voor elk uur onbetaald verlof wordt de waarde van een uur, gebaseerd op de formule in artikel 40 lid 2, op het jaarinkomen ingehouden.

Artikel 39 Duurzame inzetbaarheid

Aan de werknemers die in enig kalenderjaar de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt worden jaarlijks 24 duurzame inzetbaarheids-uren toegekend, welke kunnen worden aangewend ter versterking van de individuele inzetbaarheid te weten: kopen van verlof, aanwending ten behoeve van opleiding of sparen voor later. Tevens worden aan de medewerker die in enig kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar bereikt jaarlijks nogmaals 24 duurzame inzetbaarheids-uren toegekend. Duurzame inzetbaarheids-uren kunnen niet uitbetaald worden. De uren die in enig kalenderjaar niet zijn opgenomen worden bijgeschreven bij de verlofspaarregeling.



Daarnaast gelden twee aanvullende regelingen voor alle medewerkers in de continuedienst (ongeacht leeftijd, echter gebaseerd op een fulltime dienstverband):

1. Extra duurzame inzetbaarheidsuren:
 - Per 1 juli 2025, 4 extra uren voor de resterende 6 maanden;
 - Per 1 januari 2026, in totaal 16 extra uren op jaarbasis.

2. Compensatie vakantie-uren (zie artikel 16a) voor medewerkers met een geldig dienstverband op 1 januari 2025:
 - Per 1 juli 2025, 5 extra uren voor de resterende 6 maanden;
 - Per 1 januari 2026, in totaal 20 extra uren op jaarbasis.



Hoofdstuk VI Sociale Zekerheid

Artikel 40 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Beperkt geschikte werknemers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
2. De arbeidsongeschikte werknemer dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.
3. De werknemer die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 BW een zodanige aanvulling dat het bruto jaarinkomen bij arbeidsongeschiktheid
 - gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto jaarinkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto jaarinkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto jaarinkomen bij werken.
4. Indien de werknemer gedeeltelijk of volledig zijn eigen dan wel andere passende werkzaamheden hervat, en binnen vier weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als geldend in het tijdvak als bedoeld in lid 3 waarin de werknemer gerekend vanaf de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.
5. De werknemer, die om medische redenen tijdelijk minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie.
Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt – naast indien en voorzover van toepassing de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 – het jaarinkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zodanig) aangevuld tot het bruto jaarinkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto jaarinkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.
6. De werknemer die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de werknemer hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.
7. Voor de werknemer die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende jaarinkomen aangepast. Indien de werknemer hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.
8. Indien de werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, is hij verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever. De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de werknemer deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt.
9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de werknemer zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften. Dit moet zijn dat de werknemers overtredingen begaat en deze komen neer op:
 - a. weigeren passende arbeid te verrichten,



- b. redelijke voorschriften of maatregelen die de werknemer in staat stellen passende arbeid te verrichten niet opvolgen,
- c. weigeren mee te werken aan een plan van aanpak.

10. Indien een werknemer een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:

- a. een uitkering als gevolg van de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
- b. een blijvende toeslag als gevolg van de aanvullingsregeling (bijlage 4), en/of
- c. een inkomensaanvulling als gevolg van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid,
- d. en een inkomen geniet dat meer bedraagt dan 100% van het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt het meerdere tot het maximum van deze uitkering op het inkomen in mindering gebracht:

11. De loondoorbetalingsplicht wordt verlengd, indien sprake is van een van de in artikel 7:629 lid 11 van het Burgerlijk Wetboek (BW) genoemde redenen.

Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt, dat de kosten daarvan voor rekening komen van de aanvrager. Indien de werknemer de aanvrager is en op grond van de second opinion gelijk krijgt, dan worden de kosten van de aanvraag achteraf vergoed door de werkgever. Wat betreft de loondoorbetaling gedurende de periode van second opinion (maximaal 2 maanden) zijn de artikelen 7:629 BW en artikel 42 lid 3 van deze cao onverkort van toepassing.

Indien een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer na 104 weken loondoorbetaling niet herplaatst is zal voordat tot beëindiging van het dienstverband wordt overgegaan dit worden besproken in de hardshipcommissie. Deze afspraak blijft gehandhaafd tot aan het moment waarop de uitvoeringsregels zijn vastgesteld.

Artikel 41 Ziektekostenverzekering

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekosten verzekering.

Artikel 42 Collectieve ongevallenverzekering

De werknemers zijn verzekerd voor het risico van overlijden en blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval, volgens de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van werknemers van SYNRES in Nederland. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werkgever.



Hoofdstuk VII Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken

Artikel 43 Vredesplicht

1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.
Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de werknemers daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties zullen echter een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.
3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid evenals het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

Artikel 44 Afwijking in individuele gevallen

De werkgever kan met de werknemer die behoort tot een nader aangegeven categorie van de werknemers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

Aldus overeengekomen en in drievoud getekend.

SYNRES, gevestigd te Hoek van Holland

FNV, gevestigd te Utrecht



Bijlage 1 Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2025 verhoogd met 1,5%

Schaal	Minimum	Maximum
C33	€ 31.420,34	€ 43.889,62
C34	€ 33.828,94	€ 47.334,53
C35	€ 36.726,76	€ 51.468,62
C36	€ 40.442,68	€ 56.779,10
C37	€ 45.069,05	€ 63.387,77
C38	€ 51.287,95	€ 72.271,05
C39	€ 58.886,24	€ 82.321,58
C40	€ 67.616,26	€ 93.871,26
C41	€ 77.361,27	€ 107.297,68
C42	€ 87.886,82	€ 122.336,94
C43	€ 100.904,20	€ 140.932,75
C44	€ 116.063,22	€ 183.629,74

Salarisschalen per 1 januari 2026 verhoogd met 1,5%

Schaal	Minimum	Maximum
C33	€ 31.891,65	€ 44.547,96
C34	€ 34.336,37	€ 48.044,54
C35	€ 37.277,66	€ 52.240,65
C36	€ 41.049,32	€ 57.630,79
C37	€ 45.745,08	€ 64.338,58
C38	€ 52.057,27	€ 73.355,11
C39	€ 59.769,53	€ 83.556,40
C40	€ 68.630,50	€ 95.279,33
C41	€ 78.521,69	€ 108.907,15
C42	€ 89.205,12	€ 124.171,99
C43	€ 102.417,76	€ 143.046,74
C44	€ 117.804,17	€ 186.384,19

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen C33 t/m C44 met de bijbehorende salarisschaal. Dit gebeurt op basis van een functiewaarderingssysteem:

- salarisschaal C33t/m C38 met ORBA
- salarisschaal C39 t/m C44 met Hay.

Aanvullend zullen voor de ploegendienst medewerkers de ploegendiensttoeslag verhoogd worden:

Per 1 juli 2025 van 30% naar 31%;

Per 1 januari 2026 van 31% naar 32%.



Bijlage 2 Resultaatbeloning

De uitkering die gerelateerd is aan het bedrijfsresultaat EBITDA (A-target) is afhankelijk van de realisatie en begint vanaf 80% realisatie van de doelstelling en kan maximaal 125% van het daaraan gerelateerde percentage bedragen (bij een realisatie van 120%). Zie ook onderstaande tabel.

De uitbetaling vindt plaats op basis van lineaire extrapolatie van de in te tabel genoemde getallen.

Bijvoorbeeld, een EBITDA realisatie van 102,5%, correspondeert met een uitbetaling van 103,13%.

EBITDA Realisatie (%)	Uitbetaling Resultaat (%)
<=80	0,00
85	25,00
90	50,00
95	75,00
100	100,00
105	106,25
110	112,50
115	118,75
>=120	125,00



Bijlage 3 Tegemoetkoming Reiskosten

Tot een maximum van 25 km enkele reis

Vergoeding gebaseerd op een volledige maand (vice versa). Tegemoetkoming van € 0,23 per km.

Gebaseerd op het aantal werkdagen per week. Geldig vanaf 1 januari 2024.

Kilometers	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dag
1	8,20	6,56	4,92	3,28	1,64
2	16,41	13,13	9,84	6,56	3,28
3	24,61	19,69	14,77	9,84	4,92
4	32,81	26,25	19,69	13,13	6,56
5	41,02	32,81	24,61	16,41	8,20
6	49,22	39,38	29,53	19,69	9,84
7	57,42	45,94	34,45	22,97	11,48
8	65,63	52,50	39,38	26,25	13,13
9	73,83	59,06	44,30	29,53	14,77
10	82,03	65,63	49,22	32,81	16,41
11	90,24	72,19	54,14	36,09	18,05
12	98,44	78,75	59,06	39,38	19,69
13	106,64	85,31	63,99	42,66	21,33
14	114,85	91,88	68,91	45,94	22,97
15	123,05	98,44	73,83	49,22	24,61
16	131,25	105,00	78,75	52,50	26,25
17	139,46	111,57	83,67	55,78	27,89
18	147,66	118,13	88,60	59,06	29,53
19	155,86	124,69	93,52	62,35	31,17
20	164,07	131,25	98,44	65,63	32,81
21	172,27	137,82	103,36	68,91	34,45
22	180,47	144,38	108,28	72,19	36,09
23	188,68	150,94	113,21	75,47	37,74
24	196,88	157,50	118,13	78,75	39,38
25	205,08	164,07	123,05	82,03	41,02

De werknemer krijgt in geval er sprake is van extra opkomst – zoals vermeld in artikel 34 van deze cao – of, in geval er sprake is van een dienstreis die in opdracht van de werkgever wordt gemaakt en waarbij gebruik gemaakt wordt van eigen vervoer, een bruto vergoeding van € 0,28 per kilometer.



Bijlage 4 Aanvullingsregeling

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.
2. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25.
 - De toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32.
- 3a. Onder vroeger en nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - Het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20 lid 2.
 - De eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25.
 - De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32.
 - De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw jaarinkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling.
- 3b. Het vroeger jaarinkomen wordt bepaald naar de situatie op de datum voor de verplaatsing van de werknemer. Het nieuw jaarinkomen wordt maandelijks bepaald.
- 3c. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de werknemer ten minste drie jaar in dienst is.
- 3d. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in artikel 42 lid 10.

Artikel 2 Blijvende toeslag

1. De werknemer ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt.
Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1 lid 2, letter b van deze bijlage ontvangt de werknemer eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20.
- 2a. De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren	: 60%	van het verschil,
26 dienstjaren	: 65%	van het verschil,
27 dienstjaren	: 70%	van het verschil,
28 dienstjaren	: 75%	van het verschil,
29 dienstjaren	: 80%	van het verschil,
30 dienstjaren	: 85%	van het verschil,
31 dienstjaren	: 90%	van het verschil,
32 dienstjaren	: 95%	van het verschil,
33 of meer dienstjaren	: 100%	van het verschil,

tussen het vroegere en nieuw jaarinkomen

Voor de werknemer die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw inkomen.

- 2b. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
- 3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.
- 3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de werknemer gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.
- 3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de werknemer ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger jaarinkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger jaarinkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.
- 4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de jaarsalarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 Aflopende toeslag

- 1. In aanvulling op artikel 1 lid 1 van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de werknemer die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding al bij indiensttreding is overeengekomen.
- 2. De werknemer ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger jaarinkomen bedraagt.
- 3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen.
Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger jaarinkomen verminderd met 0,25 % van het vroeger jaarinkomen.
Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de werknemer loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.
- 3b. Voor overwerk kan alleen compenserend vrij worden toegekend.
- 3c. Met ingang van de maand waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.
- 4. Het afgebouwde vroeger jaarinkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de jaarsalarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw jaarinkomen wordt aangepast.

Artikel 4 Uitbetaling

De blijvende toeslag en aflopende toeslag worden vastgesteld op jaarbasis en vervolgens in 12 termijnen uitbetaald.



Bijlage 4A Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie

Artikel 1 Minder functioneren

De werkgever kan besluiten tot demotie over te gaan in het geval een werknemer ondanks de door hem verrichte inspanningen niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden. Indien de werknemer als gevolg van deze demotie jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarsalaris.

Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de algemene aanpassingen van het oorspronkelijk salaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

Artikel 2 Vrijwillige demotie

De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot vrijwillige demotie toestaan. Indien de werknemer als gevolg van deze vrijwillige demotie jaarsalaris verliest, ontvangt hij een demotietoeslag die gelijk is aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris. Deze demotietoeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.



Bijlage 5 Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - de toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 25;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32;
 - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 39.
- 4a. Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20 lid 2;
 - de eventuele toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 25;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32;
 - de uitkering als gevolg van de WIA.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.
5. De toeslagen voor ploegdienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

1. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Garantie inkomen
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥ 33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.



Voor de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:

- 2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger jaarinkomen.
- 2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.
- 2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger jaarinkomen.
- 2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger jaarinkomen.
- 2.5. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de werknemer 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de salarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen,
 dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
≥ 33	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroegere jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe jaarinkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe jaarinkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.



4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de werknemer desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.



Bijlage 6 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden

SYNRES verstrekt aan de werknemer een attentie en/of uitkering ingeval van:

- Dienstjubileum
- Pensionering (en daarmee gelijkgestelde regelingen)
- Langdurige arbeidsongeschiktheid
- Overlijden

Bij onderstaande gebeurtenissen verstrekt SYNRES de volgende attenties/uitkeringen:

Gebeurtenis	Attentie / uitkering
Dienstjubileum, 25-, 40-, 45 en 50-jarig	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk van werkgever t.w.v. € 750 of donatie goed doel. Budget viering: € 1500 (incl. mogelijkheid eigen viering na overlegging van factuur / nota's).
Dienstjubileum 12,5 jaar	Het jubileum wordt gevierd door een budget ter beschikking te stellen van € 500,-.
Met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt gelijkgesteld: ▪ uittrekking wegens pensionering op grond van een Individuele Vertrekvoorziening of op grond van een in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid; ▪ uittrekking i.v.m. arbeidsongeschiktheid zoals geïndiceerd door de bedrijfsarts, niet zijnde een uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten SYNRES).	Uitkering: Voor elke vol dienstjaar 1/25 e deel van 1/12 deel van het bruto jaarinkomen, waarbij maximaal 25 dienstjaren in aanmerking worden genomen. Geschenk van werkgever of donatie goed doel.
Uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid bij uitdiensttreding (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten SYNRES)	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk van werkgever t.w.v. € 750 of donatie goed doel.
Overlijden	Uitkering: de resterende dagen van de maand van overlijden evenals 2/12 deel van het bruto jaarinkomen onder aftrek van een eventuele wettelijke uitkering. Rouwkrans en lint. Announce plaatselijk dagblad.



Bijlage 7 Vergoeding Brandweer en EHBO

Artikel 1 Vergoedingen

Bedrijfshulpverlener	Eenmalige vergoeding	Jaarlijkse vergoeding
Gasmeting	nvt	€500
EHBO	€ 450	€ 775
Lid Bedrijfsbrandweer	€ 600	€ 1500
Bevelvoerder Bedrijfsbrandweer	€ 750	€ 1900

Artikel 2 Jubileumuitkering

Eenmalige bruto uitkering

10 jaar: € 300

15 jaar: € 500

20 jaar: € 700

25 jaar: € 750

30 jaar: € 750

Deze vergoedingen gelden gedurende de gehele looptijd van de cao.



Bijlage 8 **Overeenkomst met betrekking tot de TransitieToeslag**

- De medewerker die al op 31 maart 2014 een arbeidsovereenkomst had met DSM kan aanspraak hebben op een persoonlijke transitietoeslag. Dit is door DSM aan de medewerker bevestigd met een individueel transitieoverzicht.
- De hoogte van de persoonlijke transitietoeslag is eenmalig per 31 maart 2014 vastgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Alleen als de omvang van de arbeidsovereenkomst van de medewerker wijzigt, wordt de transitietoeslag naar rato aangepast. Synres indexeert het TTI (Transitietoeslag Index) deel van de transitietoeslag jaarlijks met het percentage van de collectieve verhoging van dat jaar.
- Synres heeft de persoonlijke transitietoeslag opgenomen in Mychoice men kan dit via een uitbetalingsverzoek maandelijks of jaarlijks laten uitbetalen.



Bijlage 9 Protocolaire afspraken gedurende de looptijd van deze cao (1 juli 2024 - 30 juni 2026).

Duurzame inzetbaarheid:

FNV en Synres vinden het belangrijk dat haar medewerkers werken aan hun blijvende (duurzame) inzetbaarheid. Medewerkers kunnen Synres aanschrijven om budget te krijgen wat ingezet kan worden voor persoonlijke ontwikkeling dat relevant is voor een eventueel (toekomstig) te vervullen functie(s). Tijdens bilaterale gesprekken tussen medewerkers en managers, zal ontwikkeling van de medewerker gestimuleerd worden met het oog op blijvende en toekomstige (duurzame) inzetbaarheid.

Arbeidsduuraanpassing:

Na 12 maanden gaan partijen de effectiviteit en haalbaarheid van de arbeidsduuraanpassing geamenlijk en zorgvuldig evalueren

Sportbudget:

De huidige regeling in het Personeelshandboek met betrekking tot het sportbudget (maximaal netto €50 per maand) wordt vanaf 1 januari 2025 beschikbaar gesteld voor alle medewerkers. Personeelshandboek zal overeenkomstig worden aangepast. Deze regeling geldt voor een enkel sport lidmaatschap/abonnement. De vergoeding vindt plaats op basis van declaratie (binnen een termijn van 3 maanden).

Vakbondscontributie:

Synres zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.

Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering:

Gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie voor rekening van Synres.

Werkgeversbijdrage:

Synres verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.