

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST



1 juni 2025 tot 1 juni 2026

© 2025 Cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel terugzoekmogelijkheden te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande toestemming van partijen bij deze cao en van Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

Inhoudsopgave

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
Artikel 1	Definities	5
Artikel 1a	Deeltijdwerknemer	5
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 2a	Werkgelegenheid	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakorganisaties	8
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5	Indienstneming en ontslag	9
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	10
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	11
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	11
Artikel 9	Toeslag voor het werken in ploegen	13
Artikel 10	Consignatie, extra opkomst en rusturen	14
Artikel 11	Overwerk	14
Artikel 12	Wisseltoeslag	15
Artikel 13	Zon- en feestdagen	15
Artikel 14	Geoorloofd kort verzuim	15
Artikel 15	Vakantie	17
Artikel 16	Vakantietoeslag	20
Artikel 17	Arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 18	Uitkering bij overlijden	21
Artikel 19	Extra jaarlijkse uitkering	21
Artikel 20	Vakbondscontributie	22
Artikel 21	Pensioenregeling	22
Artikel 22	Bedrijfsreglement	22
Artikel 23	Verlofspaarregeling	22
Artikel 24	Tussentijdse wijzigingen	22
Artikel 25	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	23
Bijlage I	Functierangschikkingslijst	24
Bijlage II	Salarisschalen per 1 juni 2025	25
Bijlage III	Protocol scholingsbeleid	26
Bijlage IV	Samenvatting overige vergoedingen	27
Bijlage V	Samenvatting beloningselementen	28
Bijlage VI	Hoofdpijnen pensioenregeling	29
Bijlage VII	Verlofspaarregeling Etex Building Performance	31
Bijlage VIII	Protocolafspraken 2025-2026	33
TREFWOORDENREGISTER		34

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Etex Building Performance BV te Delfzijl

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

als partij aan werknemerszijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Etex Building Performance BV (Etex BP) te Delfzijl;
- b. vakorganisatie : FNV;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is of behoort te worden geclassificeerd en is opgenomen in bijlage I van deze cao;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een termijn van 7 etmalen, gerekend vanaf de aanvang van de 1e dienst;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter hun werkzaamheden verrichten;
- h. salaris per uur : 0,58% van het schaalsalaris;
- i. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- j. maandinkomen : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 9;
- k. overwerk : al het door de werkgever opgedragen werk op uren die buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster vallen;
- l. OR : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- m. Cao : de collectieve arbeidsovereenkomst voor Etex Building Performance BV;
- n. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Artikel 1a Deeltijdwerknemer

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur, zijn de bepalingen van de cao zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 22 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde, of bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.

3. *Gelijke behandeling*

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, zal de werkgever alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden en geen onderscheid maken op grond van factoren als godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

4. De werkgever is verplicht het personeelsregistratiesysteem effectief tegen onbevoegd gebruik te beveiligen. Hiermee blijft onverlet het recht van de werknemer op inzage in en controle van de gegevens die over zijn persoon in het systeem zijn opgenomen.
5. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar deze overeenkomst en het in artikel 22 bedoelde bedrijfsreglement.

6. *Veiligheid*

De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garanderen dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. De werkgever treft echter de nodige maatregelen om deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, die in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die daarvoor worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever zal sterk bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen die in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

De werkgever faciliteert preventief medisch onderzoek (PMO).

7. *Milieu*

De werkgever zal alle milieu-hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de OR en de maatregelen, die daarvoor moeten worden getroffen, zullen zo mogelijk in overleg met de OR worden uitgevoerd. Het milieubeleid zal in het periodieke overleg met de vakorganisaties aan de orde worden gesteld.

8. *Bedrijvenwerk*

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakorganisatie waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep van de vakorganisaties;
 - b. Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. Beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. Beschikbaarstelling – alleen in dringende gevallen – van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.

In de hiervoor genoemde gevallen zal steeds vooraf overleg moeten plaatsvinden met de werkgever.

3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening

wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.

4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor OR-leden.

9. *Regeling werkgeversbijdrage*

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties. De bijdrage en het aantal werknemers zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 2a *Werkgelegenheid*

1. De werkgever zal niet besluiten tot gedwongen collectieve ontslagen dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de OR.
2.
 - a. Als er reële vacatures ontstaan door onder meer natuurlijk verloop, zal de werkgever deze vacatures in overleg met de OR opvullen en het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.
 - b. Minimaal 1 maal per jaar stellen werkgever en OR samen het aantal structurele arbeidsplaatsen vast. Deze vastgestelde arbeidsplaatsen worden bezet door medewerkers met een vast dienstverband.
3. Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen. De werkgever zal de vakorganisaties en de OR tijdig, maar tenminste één maal per jaar, informeren over functies die niet of niet meer reëel zijn.

4. *Arbeidsgehandicapte werknemers*

- a. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten.
- b. De werkgever zal de nodige aandacht besteden aan mogelijkheden om daartoe passende vacatures te laten vervullen door gehandicapten en aan de mogelijkheden om de werkgelegenheid in kwalitatieve en kwantitatieve zin te verbeteren.
- c. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer, is de werkgever verplicht advies in te winnen bij de Arbodienst over:
 - de mogelijkheid om de desbetreffende arbeidsplaats alsnog geschikt te maken voor de werknemer;
 - de mogelijkheid voor een tewerkstelling elders in het bedrijf, al dan niet na het treffen van voorzieningen.De werkgever zal het verkregen advies van de Arbodienst opvolgen, tenzij zwaarwichtige redenen dit niet mogelijk maken.

5. *Deeltijd*

De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet flexibel werken (WFW). In deze wet is het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur geregeld. Ook zijn daarin de voorwaarden, de te volgen procedure en de beslistermijn opgenomen. De deeltijdwerknemer heeft het recht om langer te werken tot maximaal een volledig dienstverband, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

6. *Uitzendkrachten*

Het algemene beleid van werkgever met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piekwerkzaamheden of ter vervanging bij ziekte.

Uitzendkrachten worden vanaf de eerste dag van inlening beloond conform de cao voor Etex BP, waarbij voor de (belonings-)elementen artikel 16 (inlenersbeloning) van de ABU-cao wordt gevolgd. Uitzendkrachten die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor werkgever te verrichten, worden - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde beloond als bij hun vertrek. In deze situatie behoudt de uitzendkracht dus zijn ervaringsjaren.

Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen de onderneming van werkgever actief zijnde uitzendkrachten.

7. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de OR en de vakorganisaties; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

8. *Reorganisatie*

Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, zal de werkgever, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - waaronder ook wordt verstaan herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakorganisaties in overleg treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende sociale en financiële gevolgen te regelen.

9. De werkgever neemt op zich de vakorganisaties en de OR onmiddellijk te zullen informeren over investerings-, desinvesterings- en andere plannen, onder andere in verband met invoering van nieuwe technologieën die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie leiden, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn.

10. *Sociaal beleid*

- a. De werkgever zal de OR periodiek inlichten en raadplegen over de gang van zaken in de onderneming in het algemeen en in het bijzonder over het gevoerde sociaal beleid. Bij de gegevens moeten onder andere worden betrokken:
 - De personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - Programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - Aanstelling, ontslag en mate van verzuim;
 - Aantal ingeleende arbeidskrachten.
- b. Als een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen vóór de bespreking in de OR aan het personeel verstrekt.

Artikel 3 *Algemene verplichtingen van de vakorganisaties*

1. De vakorganisaties verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.
4. De werknemer is verplicht de voorschriften en aanwijzingen met betrekking tot de orde, veiligheid en hygiëne na te leven.
5. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 22.
6. De werknemer is verplicht het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige aan werkgever te melden voordat de hij met deze nevenwerkzaamheden begint. Als een werknemer nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van deze werkzaamheden te verbieden. De werkgever is bevoegd, na overleg te hebben gepleegd met de meest gerede partij, een werknemer die dit verbod overtreedt ingeval van herhaling op staande voet te ontslaan.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
8. De werknemer kan deelnemen aan preventief medisch onderzoek (PMO) door een door de werkgever aan te wijzen arts.
9. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze overeenkomst en het bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 22 van toepassing worden verklaard.

Artikel 5 Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

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

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur kan worden verlengd. Daarna wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. *Einde dienstbetrekking*

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag, waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.

Artikel 6 *Dienstrooster en arbeidsduur*

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
- b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
- c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
- d. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 15 minuten of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3.
 - a. In dagdienst wordt op maandag tot en met vrijdag gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - b. In 2-ploegendienst wordt op maandag tot en met vrijdag beurtelings in ochtenddienst en in middagdienst gewerkt;
 - c. In 3-ploegendienst wordt op 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5. *Arbeitsduurverkorting*

De in lid 1 sub a, b en c gegeven normale arbeidsduur van 40 uur per week verminderd tot gemiddeld 38 uur per week met inachtneming van de volgende bepalingen:

- a. De arbeidsduurverkorting bedraagt bij een volledig dienstverband 92 uur of 11,5 adv-dag of dienst. Deze adv-dagen dienen per jaar proportioneel te worden opgenomen. Tijdens arbeidsongeschiktheid langer dan 1 maand aaneengesloten vindt geen opbouw van adv plaats.
- b. Van de onder a. aangegeven adv-dagen of diensten kunnen per kalenderjaar maximaal 3 dagen of diensten collectief worden vastgesteld.
- c. Als op een geplande adv-dag moet worden gewerkt, wordt deze adv-dag op een later overeen te komen tijdstip opgenomen.
- d. Het recht op adv is van toepassing op werknemers bij een volledig dienstverband met uitzondering van werknemers in 5-ploegendienst. Parttimers, in dienst na 1 april 2001, krijgen de proportionele tegenwaarde van de adv uitbetaald.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie volgens de ORBA-referentiemethode ingedeeld in functiegroepen. De werkgever zal jaarlijks nagaan of de functieclassificatie nog in overeenstemming is met de door de werknemer uit te voeren werkzaamheden. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
2.
 - a. Aan iedere werknemer wordt door de werkgever schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult, van de functiegroep en het daarbij behorende salaris.
 - b. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef of een andere aan te geven weg).
 - c. Als langs de in sub b. aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de bestuurder van zijn vakorganisatie voorleggen. Na instemming van de betrokken werknemer kan de bestuurder het bezwaar aan de deskundigen van de vakorganisaties doorzenden.
 - d. De vakorganisatie-deskundigen nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen van het bedrijf aanwezig zijn.
 - e. Het unanieme advies van de vakorganisatie-deskundigen en de deskundigen van het bedrijf is bindend.
 - f. Als bovenbedoeld onderzoek leidt tot een herwaardering, respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn bezwaar heeft ingediend.
 - g. Bij een herindeling worden de hiervoor geldende collectieve arbeidsovereenkomstbepalingen voor de vaststelling van het nieuwe salaris in acht genomen.
3.
 - a. Bij elke functiegroep behoort een schaalsalaris die een schaal omvat gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
 - b. De uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 8 van deze overeenkomst.
4. De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8 van deze cao, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand. Onder een normale functievervulling worden ook verstaan incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van 15 minuten of minder.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. Salaris bij indiensttreding

De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren, tenzij voor hem een aanloopschaal van toepassing is. Als een werknemer in een functie zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend alleen dan met één worden verhoogd als de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 september.

2. Aanloopschaal

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt

doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen ervarings-/trainings-/opleidingstraject. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris (0 functiejaar) van de betreffende salarisschaal.

3. *Functiejaarschaal*

De werknemer, die naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejaarschaal. Herziening van het salaris vindt één maal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de schaal is bereikt. Herziening van het salaris blijft achterwege voor de werknemer die op 1 januari 4 maanden of korter in dienst is.

4. *Dienstjarduitloop*

De werknemer, die 6 volledige kalenderjaren het maximum van zijn salarisschaal heeft ontvangen, ontvangt met ingang van 1 januari daaropvolgend de dienstjarduitloop behorende bij zijn salarisschaal conform bijlage II van de cao.

5. *Overplaatsing naar een andere functiegroep*

- a. De werknemer ontvangt bij tijdelijke waarneming van een volledige functie in een hogere functiegroep over de gehele termijn van ononderbroken waarneming dan wel over de hele dagen of diensten waarin hij heeft waargenomen een tijdelijke toeslag op zijn eigen salaris. Deze toeslag is gelijk aan de loonsverhoging, die zou zijn toegekend als de werknemer definitief promotie naar deze hogere functiegroep had gemaakt. Een en ander conform artikel 8 lid 5 sub b.
Als de vervanging langer dan 1 jaar heeft geduurd, wordt bij stopzetting de waarnemingstoeslag nog 2 maanden doorbetaald. Als de tijdelijke waarneming langer duurt dan 2 jaar, vindt definitieve overplaatsing in de hogere functiegroep plaats.
- b. Bij definitieve promotie naar een functie in een hogere functiegroep ontvangt de werknemer met ingang van de maand volgend op de promotie als salaris het ten opzichte van zijn oude salaris, naast hogere bedrag in de nieuwe op hem van toepassing zijnde schaal vermeerderd met één functiejaar.
- c. Bij terugplaatsing naar een lagere functiegroep op eigen verzoek of wegens herhaaldelijk niet-functioneren en uiteindelijk gebleken ongeschiktheid, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang het bij de lagere functiegroep behorende lagere schaalsalaris.
Het nieuwe schaalsalaris is het naastliggende lagere schaalsalaris minus 1 functiejaar in de voor de werknemer van toepassing zijnde nieuwe functieschaal.
- d. Als de terugplaatsing een gevolg is van bedrijfsomstandigheden, ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag (PT), zijnde het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris.
Het nieuwe schaalsalaris wordt op dezelfde wijze vastgesteld als in sub c beschreven. De aldus verkregen PT per maand wordt vermenigvuldigd met 60 en als bedrag ineens uitbetaald.
- e. Als de terugplaatsing het gevolg is van verminderde arbeidsgeschiktheid op medische gronden zonder dat een en ander de betrokken werknemer kan worden aangerekend, geldt de volgende regeling:
 1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 2. Als de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever bij de daartoe aangewezen instantie dispensatie van het functieloon aanvragen.

3. Op een arbeidsgehandicapte werknemer zal het onder lid 5.d. van dit artikel bepaalde van toepassing zijn waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 9 Toeslag voor het werken in ploegen

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven:
 - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

5- ploegendienst:	24,0% van het schaalsalaris
3- ploegendienst:	19,0% van het schaalsalaris
2- ploegendienst:	12,5% van het schaalsalaris
 - b. Als een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
2. De dagdienst werknemer van 55 jaar en ouder die niet eerder in ploegendienst heeft gewerkt zal niet worden verplicht in ploegendienst te werken.
3. Voor de werknemer werkend in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, zal afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende afbouwregeling van ploegentoeslag op het moment van overplaatsing plaatsvinden: per aaneengesloten volledig gewerkt kwartaal in ploegendienst zal één week volledige compensatie plaatsvinden.
4. De werknemer kan om medische/sociale redenen worden ontheven van de verplichting om in ploegendienst te werken. Dit ter beoordeling van de bedrijfsarts. In het geval dat de werknemer 55 jaar of ouder is wordt de nominale ploegentoeslag gegarandeerd. De schaalbedragen worden eventueel wel aangepast aan de nieuwe functie in dagdienst. Bij de vaststelling van het salaris wordt overigens rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 10 Consignatie, extra opkomst en rusturen

1. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor een consignatievergoeding en bij opkomst een opkomstvergoeding. De vergoedingen zijn uitgedrukt in een vast percentage van het salaris dienstjarduitloop op grond van artikel 8.4. De vergoedingen zijn voor:

Consignatie: voor alle werknemers die consignatie lopen 0,8% van het salaris dienstjarduitloop van salarissgroep IX;

Opkomst: 1,06% van het salaris dienstjarduitloop van de salarissgroep waarin de werknemer is ingedeeld.

De opkomstvergoeding wordt per opkomst uitgekeerd, als betrokken werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk. Deze vergoeding is exclusief extra reiskosten dienstkilometers.

2. De geconsigneerde werknemer die 's nachts (tussen 22.00 en 06.00 uur) wordt opgeroepen om werkzaamheden op locatie te verrichten, heeft na het eind van de laatste opkomst in die nacht recht op 8 rusturen. Na deze rusturen komt de werknemer naar het werk om de resterende uren van zijn normale dagdienst te vervullen. Niet of niet tijdig opgenomen rusturen vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot enige compensatie.
3. De werknemer kan om medische/sociale redenen worden ontheven van de verplichting tot consignatie. Dit ter beoordeeling van de bedrijfsarts. In het geval dat de werknemer 55 jaar of ouder is wordt de laatste ontvangen consignatietoelag gegarandeerd. De schaalbedragen worden eventueel wel aangepast aan de nieuwe functie in dagdienst. Bij de vaststelling van het salaris wordt overigens rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 11 Overwerk

1. In alle gevallen, waarbij het verrichten van overwerk leidt tot een extra opkomst, geldt daarvoor de vergoeding van de extra opkomst.
2. Overwerk zal, als de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, die uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal moet worden opgenomen, met dien verstande dat telkens maximaal 40 uur tegoed kan worden overgeheveld.
3. Overwerk wordt beloond met de volgende percentages van het schaaalsalaris per overuur:

- Overuren op maandag vanaf 06.00 uur tot en met zaterdag 06.00 uur: 150%
- Overuren op zaterdag vanaf 06.00 uur tot en met maandag 06.00 uur: 200%
- Overuren op feestdagen: 300%

Rusttijd in de fabriek, nodig geworden door het verrichten van overwerk aansluitend op de normale arbeidsduur volgens dienstrooster, zal tot een maximum van een kwartier als overwerk worden beloond.

4. Per maand worden de ingevolge deze overeenkomst toegekende percentages getotaliseerd.

Artikel 12 Wisseltoeslag

Een medewerker ontvangt met ingang van 1 juni 2022 een wisseltoeslag van € 24,52 per werkdag, als hij tijdelijk in een dienstrooster werkt waarbij een hogere ploegentoeslag behoort. Deze wisseling vindt plaats op verzoek van de werkgever. Deze toeslag is niet van toepassing als na de wisseling de dan geldende werktijden niet beduidend afwijken van de voor de medewerker geldende normale werktijden. Het bedrijfsreglement regelt de details. De wisseltoeslag stijgt mee met de cao-verhoging.

Artikel 13 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- de beide paasdagen
- Hemelvaartsdag
- de beide pinksterdagen
- de beide kerstdagen
- de dag waarop Koningsdag wordt gevierd.
- in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijding.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon-en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

3. Er wordt op zon- en feestdagen niet gewerkt behalve door werknemers in de 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster arbeid moeten verrichten. Van deze regel kan met instemming van de OR worden afgeweken.

De werknemer in de 5-ploegendienst die op een feestdag werkt, ontvangt tot en met 31 december 2024 een toeslag van 300% op het uursalaris per die feestdag daadwerkelijk gewerkt uur. Het werken op een feestdag gebeurt in principe op vrijwillige basis. Zijn er onvoldoende vrijwilligers, dan wordt het dienstrooster gevolgd. De toeslag geldt uitsluitend voor medewerkers in 5-ploegendienst.

Tevens vindt er tot en met 31 december 2024 verder geen verrekening plaats van vrije dagen voor werknemers, die vrijaf hebben en voor vrijwilligers, die werken.

Indien de productieplanning het toelaat hoeft de werknemer in de 5-ploegendienst op kerstdagen en oud- en nieuwjaarsdag op één of meerdere dagen niet te werken. Vanaf 1 januari 2025 neemt de werknemer in dat geval verlof op.

Artikel 14 Geoorloofd kort verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind;
- b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van één van zijn ouders, schoonouders of pleegouders en niet onder a. genoemde kinderen. Als de werknemer belast is met het regelen van de begrafenis of crematie zal het verzuim duren vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie, dit met een maximum van 5 dagen;
- c. gedurende één dag of dienst op de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;

- d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of het geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende dag;
 - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Na opname van het wettelijk geboorteverlof heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. Etex BP vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon.
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, als de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, die hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor een noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- a. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
 - b. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - c. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 dagen of diensten per kalenderjaar bij verhuizing van de gehuwde werknemer of van de ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert of gaat voeren;
 - d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakorganisatie waarvan de betrokken werknemer lid is, aan maximaal 5 dagen per persoon per jaar verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakorganisatie opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een onder 1 en 2 van dit sub-lid bedoelde activiteiten, zal door de vakvereniging in de regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 - e. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar voor het afleggen van vakexamens, verband houdende met de functie in het bedrijf, tegen overlegging van een gewaarmerkte oproep.
 - f. gedurende de daarvoor naar redelijkheid benodigde tijd voor het voeren van sollicitatiegesprekken na de door de werkgever aangezegd ontslag.

3. Voor de procedurele zaken met betrekking tot bijzonder verlof (waar onder zorgverlof en mantelzorg) wordt verwezen naar het Bedrijfsreglement.
4. Met gehuwd of echtgeno(o)t(e) worden in dit artikel gelijk gesteld: de geregistreeerde partner en niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
5. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet verplicht is salaris door te betalen:
 - a. bij schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
 - b. bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder inbegrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunningen heeft verkregen;
 - c. bij verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder inbegrepen) mits - wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning - de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure heeft gevolgd en het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen.

In de gevallen waarin het schaalsalaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

In afwijking hiervan geldt voor de eerste termijn van 6 weken een toegestane werktijdverkortung, zoals bedoeld onder b van dit lid, dat uitkeringen krachtens de WW worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen. Onder het netto-inkomen wordt in dit verband verstaan het netto-inkomen volgens het normaal geldend dienstrooster dat verdiend zou zijn bij een niet verkorte werkweek. Hierbij blijft hetgeen staat geregeld in artikel 8 omtrent overplaatsing in een andere functie onverkort van kracht en is voor parttimers het voor hen normaal geldende parttimer-rooster van toepassing.

Artikel 15 Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen of diensten vakantie met behoud van salaris, waarvan 20 dagen worden aangemerkt als wettelijke dagen en 5 dagen als bovenwettelijke vakantiedagen.
- b. Aanvullend op de vakantie als bedoeld in sub a heeft de werknemer afhankelijk van zijn leeftijd recht op extra vakantie:

- 46 tot en met 50 jaar	: 1 dag of dienst
- 51 tot en met 54 jaar	: 2 dagen of diensten
- 55 tot en met 56 jaar	: 3 dagen of diensten
- 57 tot en met 59 jaar	: 5 dagen of diensten
- 60 jaar en ouder	: 7 dagen of diensten

Voor toepassing hiervan is maatgevend de leeftijd die is bereikt bij aanvang van het desbetreffende vakantiejaar.

3. *Berekening aantal vakantiedagen*

De werknemer die gedurende het kalenderjaar in dienst treedt of de dienst verlaat, heeft recht op een zuiver proportioneel deel van de in lid 2 bedoelde vakantie.

4. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten*

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

5. *Aaneengesloten vakantie*

- a. De in lid 2 genoemde dagen zullen zodanig worden verleend dat de werknemer tenminste 1 keer per jaar 21 dagen aaneengesloten vakantie kan genieten.
- b.
 1. Werkgever kan het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf gedurende de vakantieperiode met instemming van de OR stopzetten, bijvoorbeeld in verband met het verrichten van onderhoudswerkzaamheden. Een besluit tot (gedeeltelijke) stopzetting zal door werkgever worden bekendgemaakt vóór 15 december voorafgaand aan het jaar waarin het bedrijf tijdens de vakantieperiode (gedeeltelijk) wordt stopgezet.
 2. Het dienstrooster van de 5-ploegendienst wordt tijdens een eventuele stop niet onderbroken.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. In de regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode van mei tot en met september worden genoten. De werknemer dient daartoe jaarlijks vóór 1 januari zijn verzoek om een aaneengesloten vakantie in deze periode bij werkgever in te dienen. Werkgever zal vervolgens uiterlijk 1 februari aan werknemer mededelen of de aangevraagde vakantieperiode akkoord is bevonden. Voor de werknemer die niet of niet tijdig een verzoek om een aaneengesloten vakantie heeft ingediend, stelt de werkgever eenzijdig de aaneengesloten vakantie voor de werknemer vast.
- d. De werkgever kan de werknemer verzoeken om zijn geplande vakantie te onderbreken of op te schorten om werkzaamheden te verrichten. Onderbreking of opschorting van geplande vakantie gebeurt uitsluitend op vrijwillige basis. Indien en voor zover de werknemer werkzaamheden verricht tijdens de door hem geplande vakantie worden voor de dagen waarop de werknemer werkzaam is geen vakantiedagen afgeschreven. Voorts ontvangt de werknemer een toeslag voor het werken op deze geplande vakantiedagen een toeslag van 300% op het uursalaris per daadwerkelijk gewerkt uur. Er geldt geen vergoeding voor opkomst. De werknemer die op eigen verzoek tijdens zijn geplande vakantie werkt, komt niet in aanmerking voor de in dit lid bedoelde toeslag.
- e. Als de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en de werknemer samen met het onbetaald verlof als bedoeld in lid 4 nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de onder sub a bedoelde aaneengesloten vakantie op te nemen, kan in onderling overleg worden bepaald dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder sub a en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond en/of

5. teveel genoten vakantiedagen voor eigen rekening neemt, als het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.

6. *Snipperdagen*

- a. Met instemming van de OR kan de werkgever van de snipperdagen ten hoogste vier dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen. De vaststelling van deze dagen geschiedt in de regel bij aanvang van het kalenderjaar.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij dit zou leiden tot productiestagnatie.

7. *Verjaring*

Een werknemer mag de bovenwettelijke vakantiedagen per jaar over een periode van 5 jaar opsparen voor een langduriger verlof.

8. *Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden*

- a. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW zich voordoet.
- b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.

9. *Samenvallen van vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.*

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in artikel 635 BW en in artikel 14 lid 1 sub a, b, c, f en g gelden niet als vakantiedagen.
- b. Als één van de sub a. genoemde verhinderingsdagen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, als de werknemer niet vóór het begin van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
Als het in de gevallen van artikel 14 lid 1 sub a, b, c, f en g niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdagen geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet als de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen deele tot haar recht kon komen.
- c. Als ingevolge het sub b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog zullen worden opgenomen.

10. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de opzeggingstermijn worden vastgesteld.
- b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet opgenomen dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. De werknemer die gedurende twee jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt bij beëindiging van de dienstbetrekking eveneens uitbetaling van de niet-genoten vakantiedagen.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

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

Artikel 16 Vakantietoeslag

1. Jaarlijks verwerven de werknemers een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van 12 x het maandinkomen volgens dienstrooster over de maand mei, echter niet minder dan het schaalsalaris behorende bij salarischgroep III gebaseerd op 0 functiejaren.
De vakantietoeslag wordt opgebouwd van mei van het vorig jaar tot en met april van het lopende jaar. Bij een korter dienstverband wordt naar evenredigheid uitgekeerd.
2. Betaling vindt plaats tegen het tijdstip van de aaneengesloten vakantie, maar uiterlijk in mei.
3. Bij een tussentijds ontslag wordt een eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag verrekend.

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - b. De in lid 2a bedoelde termijn van 52 weken wordt verlengd als de werkgever de arbeidsongeschiktheid te laat heeft gemeld bij de bedrijfsvereniging of Arbodienst. De werkgever zal het loon tevens doorbetalen als de werknemer, ingeval van arbeidsgeschiktheidsverklaring, een second opinion van UWV kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt.
 - c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden 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.
 - d. Werkgever zal een maximale inspanning plegen een arbeidsongeschikte werknemer intern te herplaatsen. In voorkomende gevallen, waarbij tijdens ziekte van een werknemer snel duidelijk wordt, dat interne herplaatsing niet waarschijnlijk is, zal in een vroegtijdig stadium een uiterste poging worden gedaan betrokkene extern te herplaatsen.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in het tweede lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde maandinkomen zoals bedoeld in artikel 1 sub k, dat de werknemer zou hebben verdiend als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, gerekend naar de situatie van de werknemer op het moment waarop zijn arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen of aanvullingen worden beëindigd, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
6. De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een collectieve verzekering ter dekking van het WGA-hiaat. Deze verzekering garandeert tevens bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een uitkering van minimaal 70% van het maandinkomen. De verzekeringspremie komt voor rekening van de werkgever.
7. De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas komt volledig voor rekening van werkgever.

Artikel 18 *Uitkering bij overlijden*

1. Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van het overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Tevens wordt de geldswaarde van een eventueel batig vakantiesaldo aan de nagelaten betrekkingen uitgekeerd.
2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. De langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
4. Met gehuwd of echtgeno(o)t(e) worden in dit artikel gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
5. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan: het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloning voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen

Artikel 19 *Extra jaarlijkse uitkering*

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft het recht op een extra uitkering ter grootte van het maandinkomen in november. De extra jaarlijkse uitkering wordt uitbetaald in de maand december.
2. Als een werknemer na 1 januari in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra-uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

Artikel 20 Vakbondscontributie

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om een fiscaal voordeel te behalen, door op vrijwillige basis de vakbondscontributie eenmaal per jaar in december in te laten houden op het bruto loon. Verrekening vindt achteraf plaats onder overlegging van een brief ter zake van de desbetreffende vakorganisatie. Een en ander geldt mits en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Bij het vervallen van deze fiscale faciliteit zal de werkgever op geen enkele wijze compensatie bieden.

Artikel 21 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer verplicht is op grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. Wijzigingen in de pensioenregeling worden in overleg tussen werkgever en vakorganisaties overeengekomen.
3. Ten tijde van ouderschapsverlof zal de mogelijkheid worden gegeven om de volledige pensioenopbouw te continueren. De hieruit voortvloeiende kosten zijn voor rekening van betrokken deelnemer.
4. De hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling en de daarbij tussen cao-partijen gemaakte afspraken zijn als bijlage VI bij deze cao opgenomen.
5. De werknemersbijdrage bedraagt 7% van de pensioengrondslag. Voor de gesloten werknemersgroep van voormalig Promat geldt een werknemersbijdrage van 6,2% van de pensioengrondslag. De resterende kosten samenhangend met de pensioenregeling zijn voor rekening van de werkgever.
6. De kosten voor de Anw-hiaatverzekering en de verzekering van het WGA-hiaat zijn voor rekening van de werkgever.
7. Als een van de partijen daarom verzoekt, zal er tussen cao-partijen overleg plaatsvinden over de pensioenregeling. De werkgever zal op verzoek aan de vakorganisaties specifieke informatie over het pensioenfonds ter beschikking stellen.

Artikel 22 Bedrijfsreglement

Bij werkgever is een bedrijfsreglement van toepassing, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. Inhoud en eventuele wijzigingen worden vastgesteld met instemming van de OR.

Artikel 23 Verlofspaarregeling

Werkgever heeft een verlofspaarregeling. De verlofspaarregeling is opgenomen in bijlage VII.

Artikel 24 Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. Als over voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, heeft de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, het recht deze overeenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan de andere partij op te zeggen.

Artikel 25 *Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juni 2025 en eindigt van rechtswege op 31 mei 2026 derhalve zonder dat opzegging vereist is.

Aldus overeengekomen getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Etex Building Performance BV te Delfzijl
Directie

FNV te Utrecht

Bijlage I Functierangschikkinglijst

<i>Groep:</i>	<i>functiebenaming:</i>
III	Medewerker Productie Medewerker Logistiek
IV	Medewerker Productie - Allround Operator A
V	Medewerker Productie - Allround Operator B
VI	Voorman Expeditie Administratief medewerker logistiek Warehouse Administrator
VII	Assistent wachtchef Hoofdmonteur MTD Hoofdmonteur ETD Medewerker Orderverwerking Medewerker Kwaliteitszorg Medewerker Supply Chain Assistent inkoper Sales assistent
VIII	Wachtchef Teamleader Laboratorium Planner Logistiek Technisch Inspecteur Secretaresse / Assistente P&O
IX	Chef MTD Chef ETD

Bijlage II Salarisschalen per 1 juni 2025

(inclusief 4,7% structurele salarisverhoging)

AANLOOPSCHAAL										
Groep		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
B	90,0%	2546	2606	2676	2753	2867	3019	3208	3441	3731
Orbapunten		0-30	30,5-50	50,5-70	70,5-90	90,5-110	110,5-130	130,5-150	150,5-170	170,5-190
FUNKTIEJARENSCHAAL										
Funktiejaar		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0		2829	2895	2973	3059	3186	3354	3564	3823	4146
1		2862	2931	3012	3110	3240	3417	3641	3912	4246
2		2895	2969	3052	3156	3293	3479	3711	4000	4343
3		2936	3007	3090	3205	3350	3542	3786	4090	4440
4		2969	3042	3129	3262	3410	3606	3860	4179	4542
5		3004	3076	3171	3307	3470	3670	3933	4270	4639
6			3115	3211	3367	3520	3733	4002	4357	4741
7				3259	3417	3574	3794	4080	4454	4836
8						3629	3867	4147	4542	4935
9							3923	4224	4632	5034
10								4292	4719	5129
11										5230
Dienstuitloop (art 8.4)		3075	3195	3348	3523	3746	4038	4429	4875	5396

Bijlage III Protocol scholingsbeleid

Etex BP hecht veel aan scholing en ontwikkeling van haar medewerkers. Etex BP acht dit noodzakelijk om competitief te kunnen opereren. Dit komt tot uiting in de volgende uitgangspunten:

1. Jaarlijks stellen leidinggevenden vast, op basis van de ontwikkelingen in het bedrijf en in de markt, alsook op basis van door medewerkers naar voren gebrachte ontwikkelingsbehoefte, welke scholing, training en ontwikkeling nodig is. Zij leggen dit vast in een opleidingsplan voor hun afdeling.
2. Etex BP erkent het recht op een functiegerichte scholing van de werknemer. Voor de functie noodzakelijke opleidingen worden volledig vergoed door Etex BP. Er wordt naar gestreefd deze opleidingen zoveel mogelijk binnen de werktijd te organiseren.
3. Scholing gericht op persoonlijke ontwikkeling kan deels voor vergoeding in aanmerking komen, een en ander na overleg met de afdeling P&O.
4. Na afloop van de jaarlijkse werksituatiegesprekken wordt een tweejarig scholingsplan opgesteld/bijgesteld. Dit plan wordt hoe dan ook uitgevoerd.

Persoonlijk opleidingsbudget

1. Jaarlijks stelt ETEX BP maximaal een budget van € 10.000 beschikbaar voor opleidingen die gericht zijn om professionele persoonlijke ontwikkelingsdoeleinden, niet zijnde hobbymatige cursussen of andere vrijetijdsbestedingen, van werknemers te stimuleren.
2. Een werknemer moet minimaal een jaar in dienst zijn bij ETEX BP om in aanmerking te kunnen komen voor het persoonlijk opleidingsbudget.
3. Per werknemer is maximaal € 1000,- per jaar op basis van declaratie beschikbaar. Mocht in enig jaar het totaal budget van € 10,000,- niet opgebruikt worden, dan zal ETEX uit het resterende budget een extra vergoeding aan de werknemer toekennen als zijn opleiding meer dan € 1000,- kost.
4. De werknemer dient zijn aanvraag tot het toekennen van een persoonlijk opleidingsbudget voorafgaand aan het kalenderjaar waarin hij zijn aanvraag wenst te volgen in.
5. HR en OR bepalen gezamenlijk of een aanvraag wordt toegekend.

Bijlage IV Samenvatting overige vergoedingen

Onderwerp	Initiatief	Vergoeding in werktijd	Vergoeding buiten werktijd	Vergoeding opkomst	Vergoeding studiekosten	Vergoeding reis- en verblijfkosten
Studie	in opdracht van bedrijf	ja	nee	nee	ja	dienst km
	op eigen verzoek	afhankelijk van advies	nee	nee	afhankelijk van advies	afhankelijk van advies
GWO	in opdracht van bedrijf	ja	150%	ja ²	n.v.t.	dienst km
OR	in opdracht van bedrijf	ja	150%	nee	ja	dienst km
	jaarlijks	€ 280,20 netto				
Arbo onderzoek	in opdracht van bedrijf	ja	nee	nee	n.v.t.	nee
EHBO en commissie-leden VGWM		ja	100%	nee	ja	dienst km
	na behalen diploma	€ 176,62 netto eenmalig				
	jaarlijks	€ 173,05 netto				
BHV		Ja	100%	nee	ja	dienst km
	jaarlijks	€ 294,40 netto				
PV	op eigen verzoek	ja	nee	nee	n.v.t.	nee
Kader-vergadering	op eigen verzoek	ja	nee	nee	n.v.t.	nee
Bezoek leveranciers	in opdracht van bedrijf	ja	nee	nee	n.v.t.	dienst km
Bezoek andere fabrieken	in opdracht van bedrijf	ja	nee	nee	n.v.t.	dienst km

¹ Ingeval van buitenlandse studies, collectieve trainingen en vergaderingen die niet op de locatie en niet aansluitend op het werk(overleg) plaatsvinden en bij bezoeken aan de klant, is de vergoeding maximaal 8 uur à 100%. De vergoeding bedraagt 4 uur à 100% bij een duur van 0 tot en met 4 uur en 8 uur à 100% bij een duur van 5 tot en met 8 uur. Reizen en opkomst worden niet extra vergoed. Reiskosten, indien gemaakt, worden vergoed als dienstkilometers.

² De (assistent)wachtchefs ontvangen, gezien het verplichte karakter, bij opkomsten buiten werktijd voor deelname aan het periodiek wachtchefsoverleg (GWO) een vergoeding voor opkomst van 1,06% van het salaris dienstjuitloop van de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld.

Bijlage V Samenvatting beloningselementen

Onderwerp	Artikel en/of bijlage cao	Toelichting
Schaalsalaris	Zie bijlage II	Regelt de salariëring voor de groepen 1 t/m 8
Overige vergoedingen	Zie bijlage IV	Regelt de overige vergoedingen bij studie, vergaderingen en dergelijke
Vakantiegeld	Zie artikel 16, lid 1	8,33% van 12 keer het maandinkomen
Eindejaarsuitkering	Zie artikel 19, lid 1	1 maandinkomen
Overwerk	Zie artikel 11, lid 3	Maandag 06.00 uur - zaterdag 06.00 uur: 150% Zaterdag 06.00 uur - maandag 06.00 uur: 200% Feestdagen 06.00 uur – 06.00 uur : 300% De toeslag geldt als % van het schaalsalaris per overuur
Tijd voor Tijd	Zie artikel 11, lid 2	Overuren kunnen worden uitbetaald of worden opgenomen als tijd voor tijd. Bij een overwerkpercentage van b.v. 150% kan maximaal 1,5 uur in tijd voor tijd worden uitgedrukt
Opkomst	Zie artikel 10, lid 1	1,06% van het salaris dienstjarduitloop van de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld:
Consignatie	Zie artikel 10, lid 1	voor alle werknemers die consignatie lopen 0,8% van het salaris dienstjarduitloop van salarisgroep IX: € 41,23 per dag
Ploegentoeslag	Zie artikel 9, lid 1a	5-ploegendienst: 24,0% van het schaalsalaris 3-ploegendienst: 19,0% van het schaalsalaris 2-ploegendienst: 12,5% van het schaalsalaris
Arbeidsongeschiktheid	Zie artikel 17	1 ^e jaar: 100% van het bruto inkomen 2 ^e jaar: aanvulling tot 100% van het bruto inkomen daarna: aanvulling conform het Pensioenreglement
Wisseltoeslag	Zie artikel 12	€ 29,16 per overgang van een dagdienst naar 2, 3 of 5-ploegendienst

- De genoemde vergoedingen voor EHBO, BHV, OR en wisseltoeslag worden jaarlijks geïndexeeerd met de structurele cao-verhogingen.
- Met ingang van deze cao wordt een nieuwe vergoeding toegevoegd voor leden van de VGWM-commissie. De vergoeding daarvoor wordt gelijkgesteld aan die van EHBO-medewerkers.

Bijlage VI Hoofdpijnen pensioenregeling

Per 1 januari 2020 trad in werking de nieuwe pensioenregeling voor Etex Building Performance B.V. Deze regeling is ondergebracht bij Nationale Nederlanden. De hoofdlijnen van deze regeling zijn hieronder weergegeven. Aan deze stukken kunnen geen rechten worden ontleend. De bijbehorende uitvoerings-overeenkomst(en), pensioenreglement(en) en Pensioen 1-2-3 regelen de pensioenregeling tot in detail. Via de uitvoerder van de pensioenregeling zijn alle juridische documenten beschikbaar.

Algemeen	De regeling is ingevoerd per 1 januari 2020 en verzekerd bij verzekeraar Nationale Nederlanden. De tussen 2015-2019 opgebouwde aanspraken op respectievelijk pensioenrichtleeftijd 67 en 68 jaar zijn niet naar deze regeling overgeheveld.	
Pensioensysteem	Beschikbare premieregeling (DC-regeling)	
Pensioenleeftijd	68 jaar (1 ^e van de maand waarin)	
Opname in de regeling	18 jaar (de regeling van voormalig Promat is een gesloten regeling)	
Pensioengevend salaris	12 maal vast maandsalaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ploegentoeslag. Voor de werknemers van voormalig Promat geldt: het jaarsalaris is gelijk aan 12 maal het vaste maandsalaris vermeerderd met de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.	
AOW-franchise	Per 1 januari 2024 € 17,545. Dit bedrag wordt niet aangepast, totdat het wettelijk fiscaal minimum van 100/75 maal de enkelvoudig gehuwde AOW is bereikt. Voor de werknemers van voormalig Promat geldt: Per 1 januari 2024 € 17.545. Dit bedrag volgt het wettelijk fiscaal minimum van 100/75 maal de enkelvoudig gehuwde AOW.	
Pensioengrondslag (hierna: PG)	Pensioengevend salaris minus franchise.	
Netto staffel 68 jaar (rekenrente 3%) (Besluit 10 december 2018, Nr 2018-28515, Staatscourant 2018-68652)	EBP 125%-staffel <u>Leeftijd % x PG</u> 18 tot 20: 8,63% 20 tot 25: 9,63% 25 tot 30: 11,13% 30 tot 35: 13,00% 35 tot 40: 15,00% 40 tot 45: 17,50% 45 tot 50: 20,38% 50 tot 55: 23,75% 55 tot 60: 27,88% 60 tot 65: 33,13% 65 tot 68: 38,25%	Promat 135%-staffel <u>Leeftijd % x PG</u> 18 tot 20: 9,32% 20 tot 25: 10,40% 25 tot 30: 12,00% 30 tot 35: 14,00% 35 tot 40: 16,20% 40 tot 45: 18,90% 45 tot 50: 22,00% 50 tot 55: 25,60% 55 tot 60: 30,10% 60 tot 65: 35,80% 65 tot 68: 41,30%
Beleggen	Er kan op individuele basis een beleggingskeuze worden gemaakt. Bij geen keuze geldt als default de neutrale life cycle (bij Nationale Nederlanden genaamd 'gebalanceerd'). Optioneel kan een keuze worden gemaakt om een (deel van) de premie of het reeds opgebouwde pensioenkapitaal vóór de pensioendatum om te zetten in een gegarandeerd pensioenaanspraak (genaamd de 'Pensioenclick').	
Partnerpensioen	1,313% van de gemiddelde pensioengrondslag verzekerd op risicobasis (middelloonsysteem)	

Wezenpensioen	0,263% van de gemiddelde pensioengrondslag verzekerd op risicobasis (middelloonsysteem).
ANW-hiaat	Dit is meeverzekerd. Het uitkeringsbedrag in 2022 bedraagt € 16.201, - per jaar.
WGA-hiaat	Dit is meeverzekerd.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Er is recht op vrijstelling van premiebetaling als: - volgens het UWV sprake is van 35% of meer arbeidsongeschiktheid en; - vanuit de overheid recht is op een WIA-uitkering.
Werknemersbijdrage	7% van de pensioengrondslag Voor werknemers van voormalig Promat geldt: 6,2% van de pensioengrondslag
Bijsparen	De werknemer kan zelf kiezen of hij op individuele basis extra wil inleggen (voor zover fiscaal toegestaan).
Flexibiliseringselementen	Zie pensioenreglement.

Bijlage VII Verlofspaarregeling Etex Building Performance

Doel en uitgangpunten

Het doel van de verlofspaarregeling is werknemers de mogelijkheid te geven om bepaalde vormen van verlof te sparen, zodanig dat het gespaarde verlof op basis van individuele wensen op allerlei momenten gedurende de loopbaan (gedeeltelijk) kan worden opgenomen. Dit geeft werknemers de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door het extra gespaarde verlof in te zetten om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of gedurende de loopbaan tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical. Daarnaast geeft het werknemers de ruimte om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris.

Bij de inrichting van de verlofspaarregeling kan niet voorbij worden gegaan aan het bedrijfsbelang van een relatief kleine organisatie, waarbij met name gedacht moet worden aan inzetbaarheid en bezetting. Daarnaast moet het sparen van verlof niet leiden tot 'ongezonde' situaties waarin werknemers gedurende langere tijd (bijna) geen verlof meer opnemen, hetgeen tot een hoger ziekteverzuim dan wel uitval kan leiden. Uitgangpunten zijn daarom:

- optimale inzetbaarheid van werknemers in het licht van een relatief kleine organisatie;
- wens van werknemers om op individuele wijze met verlof om te gaan;
- geen extra werkdruk creëren;
- uitval (burn-out) van werknemers voorkomen;

Doelen

Het gespaarde verlof kan gebruikt worden om gedurende langere tijd de arbeidsduur gedeeltelijk te verminderen, verlofperiodes (sabbatical leave) op te nemen tot een maximum van 3 maanden, voor studie- en scholingsverlof of om eerder te kunnen stoppen met werken (direct voorafgaand aan pensionering).

Bronnen

Voor sparen komen de volgende verlofvormen in aanmerking:

- Bovenwettelijke vakantie (waar onder leeftijdsdagen) als bedoeld in artikel 15.2 cao;
- Tijd-voor-tijd-uren als bedoeld in artikel 11.2 cao;
- Adv-dagen als bedoeld in artikel 6.5 cao, voor zover deze door bijvoorbeeld ziekte niet konden worden opgenomen (hoofregel is dat adv-dagen gedurende het jaar proportioneel worden opgenomen en er aan het eind van het jaar geen adv-dagen resteren).

Voorwaarden

- De regeling gaat in op 1 december 2021.
- Het maximaal aantal te sparen uren per jaar bedraagt 300 uur.
- Werknemers geven tijdig bij hun leidinggevende aan of bepaalde vakantie- en/of overuren op naam van de verlofregeling gespaard moeten worden. De keuze geldt totdat de werknemer zijn keuze via zijn leidinggevende tijdig wijzigt. Wijziging is 1 keer per kwartaal mogelijk.
- Er kan niet meer dan in totaal 4.000 uur verlof worden gespaard (100 weken van 40 uur). Voor werknemers in 5-ploegendienst geldt een maximum van 3360 uur (100 weken van 33,6 uur).
- Bij tussentijdse uitdiensttreding zal de waarde van de dagen uitbetaald worden, onder inhouding van wettelijke verschuldigde belasting en premies. Bij overlijden van de werknemer zal de waarde van de dagen aan de nabestaanden of wettelijke erfgenamen worden uitbetaald, onder inhouding van wettelijke verschuldigde belasting en premies.
- Opname van het opgebouwde tegoed vindt altijd plaats in overleg met werkgever. Daarbij geldt dat een verzoek om opname zal worden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hier tegen verzetten.
- Opname dient schriftelijk te worden aangevraagd. Daarbij geldt een termijn van minimaal 3 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum.

- Tussentijdse opname (sabbatical leave) kan niet in de zomerperiode (van 15 juni tot 15 september). De maximale periode die opgenomen kan worden is drie maanden per jaar. Dit is tevens de maximale periode die aaneengesloten opgenomen kan worden (incl. eventueel regulier vakantieverlof).
- Opname van het hele tegoed kan wel ineens als dit aan het einde van de dienstbetrekking voorafgaand aan de volledige pensionering wordt gedaan.
- Verlofrechten onder deze verlofregeling verjaren niet.
- Bij invoering kunnen reeds opgebouwde tijd-voor-tijd saldi eenmalig tot een maximum van 100 uur in de verlofspaarregeling worden ingebracht.

Bijlage VIII Protocolafspraken 2025-2026

1. RVU (regeling vervroegde uittreding).

Op dit moment geldt voor ondernemingen in Nederland de mogelijkheid om deel te nemen aan een tijdelijke RVU-regeling. Deze tijdelijke regeling loopt op 31 december 2025 af. Etex neemt deel aan deze tijdelijke regeling.

In oktober 2024 hebben de sociale partners op landelijk niveau afgesproken dat zij ondernemingen fiscaal de mogelijkheid willen bieden om deel te nemen aan een nieuwe RVU-regeling met ingang van 1 januari 2026.

- Etex stelt de nieuwe regeling voor een periode van 3 jaar met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 beschikbaar. Dit onder voorbehoud van toekomstige wetswijzigingen die Etex zal volgen.
- Er is echter nog veel onduidelijkheid omtrent de definitie van “zwaar werk”. Dit wordt meegenomen in de studie-afpraak duurzame inzetbaarheid.
- Gedurende deze periode zal Etex de volledige fiscale ruimte (inclusief € 3.600 per jaar voor alle medewerkers die gebruik maken van deze nieuwe RVU-regeling met ingang van 1 januari 2026) beschikbaar stellen.

2. Inzetbaarheid omtrent menstruatie en overgang.

- In de cao wordt een verwijzing opgenomen dat in voorkomende gevallen medewerkers zich kunnen melden bij de bedrijfsarts.
- Het advies van de bedrijfsarts wordt meegenomen als een maatwerkafpraak op individueel niveau.

3. Studie-afpraak

- Er wordt een werkgroep ingesteld die een studie gaat doen omtrent duurzame inzetbaarheid. In deze werkgroep is een werknemers- en werkgeversdelegatie vertegenwoordigd. Van zowel de werkgeverszijde (AWVN) als van werknemerszijde (FNV) zal er ook een roosterdeskundige worden toegevoegd.
- In deze werkgroep wordt een onderzoek gedaan naar in ieder geval de volgende onderwerpen:
 - de mogelijkheid tot deeltijd werken in ploegen;
 - de mogelijkheid tot invoering van een generatiepact;
 - de definitie van “zwaar werk” m.b.t. de RVU.
- Het advies van deze werkgroep wordt meegenomen in een volgend cao-overleg.

4. Vuilwerk

In de komende 12 maanden worden alle functies binnen de organisatie gereviewd. Daarbij zullen, zover dat aan de orde is, vuil werkaspecten worden meegenomen.

5. Thuiswerken

Door de (plaatsgebonden) aard van de werkzaamheden is thuiswerken bij de productiefuncties hoogstens in uitzonderlijke situaties aan de orde. Etex BP zal de aanvraagprocedure voor thuiswerken voor korte of langere duur uitwerken, inclusief een beroepsmogelijkheid en deze binnen de organisatie communiceren.

TREFWOORDENREGISTER

<i>Begrip:</i>	<i>Bladzijde:</i>
Aaneengesloten vakantie	17
Afbouw persoonlijke toeslag (PT)	12
Afbouw ploegentoeslag	13
Arbeidsduur	10
Arbeidsduurverkorting (ADV)	10
Arbeidsongeschiktheid	19
Bedrijfsreglement	9, 22
Bijzonder verlof (geoorloofd kort verzuim)	15, 16
Consignatie	13, 28
Dagdienst	10
Deelneming vakbondsactiviteiten	7, 16
Deeltijdarbeid	5, 7
Dienstrooster	5, 9, 10, 13, 14, 15
Eindejaarsuitkering (extra jaarlijkse uitkering)	21
Functiegroepen	11, 12, 13
Functiejaren	11, 12, 13
Functiewaarneming / vervanging	12
Leeftijd / vakantierechten	17
Opkomstvergoeding	13, 28
Opzegging	9
Opzegtermijn	9
Overlijdensuitkering	20
Overplaatsing dienstrooster	13
Overwerk	14, 28
Overwerktoeslag	14, 28
Persoonlijke toeslag	12
Pensioenregeling	21, 29
Ploegentoeslag	13, 28
Proeftijd	9
Promotie	12
Slaapuren	14
Vakantie	17, 18, 19
Vakantietoeslag	19
Wisseltoeslag	14, 28
Zon- en feestdagen	15