
Collectieve arbeidsovereenkomst

Vynova Beek B.V.

1 maart 2023 tot 1 maart 2024

Deze cao bevat een RVU die loopt t/m 31-12-2025

Inhoud

Hoofdstuk I	Algemeen	3
Artikel 1	Looptijd en werkingssfeer	3
Artikel 2	Definities	3
Artikel 2a	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	4
Hoofdstuk II	Arbeidsovereenkomst	5
Artikel 3	Aangaan arbeidsovereenkomst	5
Artikel 4	Proeftijd.....	5
Artikel 5	Inhoud arbeidsovereenkomst	5
Artikel 6	Beëindiging arbeidsovereenkomst	6
Hoofdstuk III	Verplichtingen van werkgever en werknemer	7
Artikel 7	Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer	7
Artikel 8	Schorsing voor onderzoek en/of beraad	7
Artikel 9	Disciplinaire maatregelen.....	7
Artikel 10	Concurrentiebeding.....	8
Artikel 11	Geheimhouding	9
Artikel 12	Reserve	9
Artikel 13	Nevenactiviteiten	9
Hoofdstuk IV	Dienstroosters en arbeidsduur	10
Artikel 14	Arbeidsduur.....	10
Artikel 15	Dienstrooster.....	10
Artikel 16	Overwerk	11
Artikel 17	Vakantie.....	11
Artikel 18	Buitengewoon verlof	12
Artikel 19	Tegemoetkoming Ouderen Regeling.....	13
Hoofdstuk V	Beloning	15
Artikel 20	Salarisschalen	15
Artikel 20 bis	Salarisschalen 'One Vynova beloningsstructuur'	16
Artikel 21	Uitbetaling jaarsalaris	17
Artikel 22	Performance uitkering.....	17
Artikel 22 bis	Performance uitkering 'One Vynova beloningsstructuur'	17
Artikel 22a	Gratificatie	18
Artikel 23	Resultaatbeloning.....	18
Artikel 24	(per 1-1-2017 vervallen) Reserve	18
Artikel 25	Toeslag voor ploegendienst.....	18
Artikel 26	Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	19
Artikel 27	Verplaatsing om bedrijfsredenen	19
Artikel 28	Toeslag bij werken op zon- en feestdagen	19
Artikel 29	Overwerktoeslag	19
Artikel 30	Vergoeding voor verschoven uren	20
Artikel 31	Sprongvergoeding	20
Artikel 32	Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie	20
Artikel 33	Toeslag bij waarneming van hogere functie per 1-1-2024	20
Artikel 34	Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf	20
Artikel 35	Vermindering jaarsalaris.....	21
Artikel 36	Vergoedingen t.b.v. Bedrijfshulpverleners	21
Artikel 37	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	21
Artikel 38	Pensioenovereenkomst	21

Artikel 39	Deeltijd	22
Artikel 40	MyVynova.....	22
Artikel 41	Duurzame inzetbaarheid	23
Hoofdstuk VI	Sociale Zekerheid	24
Artikel 42	Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 43	Ziektekostenverzekering	25
Artikel 44	Collectieve ongevallenverzekering	25
Hoofdstuk VII	Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken	26
Artikel 45	Overleg met de vakorganisaties	26
Artikel 46	Vredesplicht.....	26
Artikel 47	Afwijking in individuele gevallen	27
Bijlage 1	Protocol	28
Bijlage 2	Salarisschalen	32
Bijlage 2a	Resultaatbeloning.....	33
Bijlage 3	Tegemoetkoming Reiskosten.....	34
Bijlage 4	Aanvullingsregeling.....	35
Bijlage 4A	Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie	37
Bijlage 5	Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid	38
Bijlage 6	Opleidingsregelingen	41
Bijlage 7	Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden	43
Bijlage 8	Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV)	44
Bijlage 9	Roosters, Overwerk en Normen arbeids- en rusttijden	45
Bijlage 10	Overeenkomst met betrekking tot de TransitieToeslag	53
Bijlage 11	bedrijfs AOW / RVU (spelregels).....	66

Vynova Beek B.V., gevestigd te Geleen (hierna: **Vynova of Werkgever**),
en
FNV, gevestigd te Utrecht,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

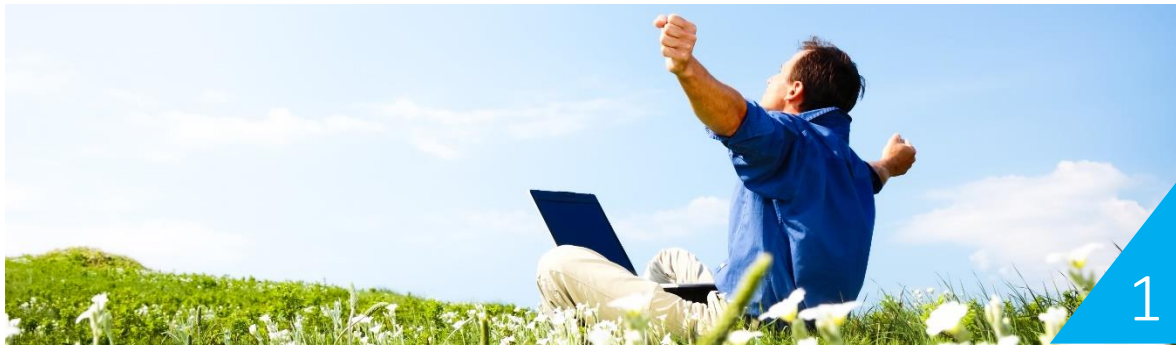
Verklaren hierbij

ten behoeve van de werknemers van Vynova een Collectieve Arbeidsovereenkomst

("Cao Vynova") te hebben afgesloten;

dat de cao Vynova is aangegaan voor het tijdvak 1 maart 2023 tot 1 maart 2024 en eindigt zonder dat opzegging vereist is.

Hoofdstuk I Algemeen



Artikel 1 Looptijd en werkingssfeer

1. Deze cao is aangegaan voor het tijdvak van 1 maart 2023 tot 1 maart 2024. 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: Vynova Beek B.V. gevestigd te Geleen;
- b. vakorganisaties: elk van de vakorganisaties die deze cao hebben ondertekend;
- c. werknemer: de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en van wie de functie op 01/01/2019 was ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C44 en de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en van wie de functie na 01/01/2019 is ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41
- d. dag: een aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- e. dagvenster: de tijd gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur 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 brutosalaris 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;
- k. My Vynova budget: het persoonlijk keuzebudget van de werknemer als bedoeld in artikel 40;
- l. ondernemingsraad: de overlegstructuur 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.
- p. vervangloon: toeslag voor waarneming hogere functie

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

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

Alleen na voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht. De inzet van flexibel personeel zal worden beperkt waarbij het streven is om maximaal 10% uit flexibel inzetbare werknemers te laten bestaan (niet op de loonlijst van Vynova).

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

De werkgever zal de Ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
- de arbeidsvoorwaarden.

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 wettelijke arbeidsduur;
7. het bruto jaarsalaris;
8. de toepasselijkheid van de cao.

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd:

Artikel 5 Inhoud arbeidsovereenkomst

- een uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.
 - een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet, onbepaalde tijd, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor blijft wordt geen nieuwe proeftijd afgesproken indien,
 - Op voorwaarde dat de werknemer in dezelfde functie met dezelfde verantwoordelijkheden werkzaam voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar: één maand.
 - voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer: twee maanden;
- De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst: onmiddellijke ingang beëindigen.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met

Artikel 4 Proeftijd

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
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 dienstitijd als aaneengesloten beschouwd.

Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst



2

Hoofdstuk II Arbeidsovereenkomst

Artikel 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en werknemer geldt een opzegtermijn van drie maanden.

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 siteregeling en de Vynova 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 een van de maatregelen als bedoeld in artikel 9 kan worden toegepast.
2. 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.
3. 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 jaarincome.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek aan de werknemer medegedeeld, in voorkomende gevallen gelijktijdig met het besluit zoals bedoeld in artikel 9.
5. De inhouding van het jaarincome 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.
6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt de werknemer schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 9 Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de werknemer kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen.
 - a. daden of gedragingen die zo ernstig zijn dat deze op zichzelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 BW vormen;
 - b. daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn dat de werkgever redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen gaan;

- c. daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat uit oogpunt van de goede orde en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering niet door de werkgever kunnen worden geduld.
Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.
2. Afhankelijk van de aard van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:
 - a. Ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1a:
 - ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onverwijld over te gaan tot ontslag op staande voet.
 - b. Ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1b:
 - ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal danwel
 - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor werknemer geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het jaarinkomen, een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
 - c. In geval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1c:
 - tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, danwel
 - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor werknemer geldende rooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het jaarinkomen.
Ingeval dat ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie met een lagere salarisschaal kan geen aanspraak worden gemaakt op een vergoeding op grond van artikel 27.
3. De disciplinaire maatregel wordt niet eerder opgelegd dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan. De verantwoording vindt plaats uiterlijk binnen tien werkdagen nadat het voorval en/of gedrag heeft plaatsgevonden respectievelijk de werkgever daarvan kennis heeft genomen. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.
4. Van een mondelinge verantwoording wordt ter plaatse een schriftelijk verslag opgemaakt dat na (voor)lezing direct door de werknemer en degene(n) in wiens aanwezigheid de verantwoording heeft plaatsgevonden, wordt ondertekend.
5. Een afschrift van het verslag wordt overhandigd en/of per aangetekende post aan de werknemer verzonden. Op zijn verzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de bescheiden, welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben, tenzij dat in verband met het vertrouwelijk karakter daarvan, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.
6. Van het gemotiveerde besluit tot het opleggen van een disciplinaire maatregel wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer een afschrift verstrekt. Indien de werknemer tegen het besluit van de werkgever bezwaar instelt, heeft dit ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.

Artikel 10 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 Vynova Beek B.V.

Artikel 11 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:
 - Vynova-group 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 12 Reserve

Artikel 13 Nevenactiviteiten

1. Het is de werknemer die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de werknemer met een functie als bedoeld in artikel 20 lid 1, 2e volzin, 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. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, verboden een onderneming uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.
3. 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 arbeidstijd



Artikel 14 Arbeidstijd

De normale arbeidstijd bedraagt voor werknemers met een voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt de normale arbeidstijd naar rato vastgesteld.

Artikel 15 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.
 - b. Een standaard 2-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - c. Een standaard 3-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf c.q. zes dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. De bedrijfstijd van deze ploegendienst start of met de ochtenddienst op maandag en eindigt dan met de nachtdienst van vrijdag op zaterdag, of met de nachtdienst van zondag op maandag en eindigt dan met de middagdienst van vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 15 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - d. 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 arbeidstijd en arbeidstijd als bij de voltijd werknemers in acht genomen.

Artikel 16 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 55 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.

Artikel 17 Vakantie

17a. Vakantie-uren

1. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft wettelijk recht op 160 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft aanvullend recht op 40 vakantie-uren 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 aantal jaarlijkse vakantie-uren.

17b. 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. Vóór 1 januari zullen de individuele wensen geïnventariseerd dienen te zijn, teneinde uiterlijk 1 februari aan eenieder mee te delen in welk tijdvak zijn wensen gehonoreerd kunnen worden. Een eenmaal vastgestelde vakantie kan alleen om bedrijfsomstandigheden worden verschoven naar een later tijdstip. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen. Werknemers in volcontinudienst kunnen hun vakantie niet meer dan driemaal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.
3. Het wettelijk deel aan vakantie-uren wordt opgenomen in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat, tenzij dit bij uitzondering van bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk is, in welk geval de overblijvende vakantie-uren worden overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen.
4. De werknemer die als gevolg van arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten, dient voor iedere dag vakantie een dag op te nemen die wordt afgeboekt van zijn vakantie uren.
5. De werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, dient zich volgens de reguliere procedure ziek te melden.

17c. 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.

17d. Vakantie-uren verjaringstermijn

Vakantierechten verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

17e. Collectieve vakantie-uren

Voor aanvang van het kalenderjaar kunnen in overleg met de Ondernemingsraad maximaal 24 vakantie-uren collectief door de werkgever worden aangewezen.

Artikel 18 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 zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster: 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. adoptie: 2 dagen.
 - c.1 Kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
 - c.2 Geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
 - c.3 Nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken, nadat de laatste dag is opgenomen. De werkgever zal 10% aanvullen op de 70% die door het UWV wordt betaald.
 - d. 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.
- e. Op de datum van het bereiken van zijn 25-, 40- resp. 50-jarige dienstjubileum krijgt de werknemer per jubileum eenmalig 2 dagen toegekend.
- f. 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;
 - deelname aan een cursus ter voorbereiding op (pré)pensionering in het jaar daaraan voorafgaand met een maximum van 3 dagen.

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.

Artikel 19 Tegemoetkoming Ouderen Regeling

1. De Tegemoetkoming Ouderenregeling (TOR) heeft ten doel:
 - a. de mogelijkheid te creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden;
 - b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
 - c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal acht jaar echter tot maximaal de datum waarop de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een werknemer kan echter niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
3. Een verzoek van een werknemer om deel te nemen aan de TOR en het door de werknemer voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 39 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
- 4a. Indien de werknemer vanuit zijn verlofaanspraken zijn arbeidsduur minimaal tot 5% en maximaal tot 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) "TOR-verlof" toegekend. De omvang van deze toekenning is gemaximeerd op 10% van de overeengekomen (gemiddelde) arbeidsduur per kalenderjaar over maximaal 4 jaren.

Periodieke opname van verlof door de werknemer is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.

- 4b. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de werknemer. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende randvoorwaarden gesteld:
- Er dient te allen tijde sprake te zijn van periodiciteit, met een maximumperiode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
 - Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de werknemer gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
 - Opname van het TOR-verlof over de jaren heen kan bij een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur van minder dan 10% in tijd uitsluitend een gelijkblijvend of oplopend patroon hebben. Verandering in opname van het TOR verlof kan nooit leiden tot een toename in arbeidsduur van de werknemer.
 - De werknemer dient 6 maanden voorafgaand aan het einde van de TOR-periode te bepalen of en in welke mate hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In geval van voortzetting zal de arbeidsduur maximaal de omvang hebben als tijdens het voorafgaande jaar van de TOR periode is gebruik gemaakt.
- 4c. Indien verlof ontoereikend is voor (volledige) deelname aan de TOR, kan de werknemer om toch zo veel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant en/of verlofspaarregeling aanspreken.
- 4d. De arbeidsduurverkorting ten tijde van de TOR-regeling dient, bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst na einde TOR-regeling, te worden gehandhaafd door:
1. het opnemen van verlofdagen of
 2. aanpassen van het dienstverband naar deeltijd of
 3. een combinatie van 1. en 2.

Hoofdstuk V Beloning



Artikel 20 Salarisschalen

Toepassingsgebied:

- alle werknemers in de salarisschalen C32 tot en met C39
 - alle werknemers die in dienst waren bij Vynova Beek bv vóór 1 januari 2019, maar na 1 januari 2019 in een loongroep C40 tot en met C44 zijn beland.
 - alle werknemers in de salarisschalen C40 tot en met C44 die in dienst waren bij Vynova Beek bv op 1 januari 2019, tenzij men op individuele basis voor 31/03/2020 heeft aanvaard om in de nieuwe 'One Vynova' beloningsstructuur te stappen.
1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor de in de schalen C42 tot en met C44 ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris vast.
 2. De salarisschalen behorende bij een voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 14 zijn opgenomen in bijlage 2.
 3. Met ingang van 1 maart 2023 is de algemene aanpassing van de salarissen 8%.
 4. De salarisschalen bestaan uit een minimumschaalsalaris; een schaal midden 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 C32 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:

Salarispositie \ Beoordeling	Beoordeling				
	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Conform Norm (Goed)	Zeer goed	Excellent
Tussen minimum en schaal midden	0%	2%	3%	5%	6%
Tussen schaal midden en eindsalaris	0%	1%	2%	3%	5%

De procentuele verhoging wordt berekend over het actuele, individuele salaris. De laatste salarisverhoging is zo nodig lager dan het in de tabel genoemde percentage, indien anders het eindsalaris zou worden overschreden.

6. Er is geen sprake van een beoordeling en dientengevolge geen individuele salarisverhoging of performance uitkering ingeval:
 - 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.
 - De werknemer in dienst is getreden op of na 1 oktober in enig jaar.
7. Bij promotie naar een hogere salarisschaal wordt voor de nieuwe indeling het actuele individuele salaris verhoogd met 5% van het eindsalaris van de actuele salarisschaal met dien verstande dat het nieuwe individuele salaris tenminste gelijk is aan het minimumsalaris van de nieuwe schaal en het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal niet overschrijdt.
- Het functioneren wordt beoordeeld met behulp van de Vynova-beoordelingssystemen (respectievelijk Integraal Performance Management voor de salarisschalen C 32 t/m C 39 en het Vynova Personal Performance Review Systeem voor de salarisschalen C 40 t/m C 44). Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 april daaropvolgend een verhoging toegekend mits er sprake is van een beoordeling. De beschrijving van deze systemen en de procedurebepalingen zijn beschikbaar via Cobra

Artikel 20 bis Salarisschalen 'One Vynova beloningsstructuur'

Toepassingsgebied:

- alle werknemers in de salarisschalen C40 (16) tot en met C41 (17) (NOTA: C42 (18) en hoger vallen buiten de cao) die in dienst zijn getreden bij Vynova Beek bv na 1 januari 2019 of die aanvaard hebben om op individuele basis voor 28/02/2020 in de nieuwe 'One Vynova' beloningsstructuur te stappen.
 - Alle werknemers die in dienst waren bij Vynova Beek bv vóór 1 januari 2019, maar na 1 januari 2019 in een loongroep C40 (16) of hoger zijn beland.
1. De regeling van de salarisschalen geldt voor de salarisschalen 16 en 17 (zie bijlage 2). De salarisschalen worden jaarlijks door Vynova group aangepast op basis van de benchmark.
 2. De salarisschalen behorende bij een voltijds arbeidsduur als bedoeld in artikel 14 zijn opgenomen in bijlage 2.
 3. De salarisschalen bestaan uit een minimumschaalsalaris (70% van de midpoint); een midden salaris (midpoint zijnde 100%) en een maximaal eindsalaris (125%). 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 de systematiek van Hay functiewaardering.
 4. 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. De procentuele verhoging wordt berekend over het actuele individuele voltijdse salaris (bij zittende bezetting rekening houdend met de transitietoeslag) t.o.v. het middensalaris, de beoordelingscore en het jaarlijks beschikbare budget.
 5. Er is geen sprake van een beoordeling en dientengevolge geen individuele salarisverhoging of performance uitkering ingeval:
 - a. De werknemer voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest.
 - b. De werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid minder dan 50% van de overeengekomen arbeid verricht (tenzij anders overeengekomen) in het kader van re-integratie.
 - c. De werknemer voorafgaand aan beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig is geweest als gevolg van de opname van onbetaald verlof.
 - d. De werknemer in dienst is getreden op of na 1 oktober in enig jaar.
 6. Het functioneren wordt beoordeeld met behulp van het Vynova Personal Performance Review systeem. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar kan er per 1 april daaropvolgend een verhoging toegekend mits er sprake is van een beoordeling.

Artikel 21 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 of november 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 22 Performance uitkering

Toepassingsgebied:

- alle werknemers in de salarisschalen C32 tot en met C39
 - alle werknemers in de salarisschalen C40 tot en met C44 die in dienst waren bij Vynova Beek bv op 1 januari 2019, tenzij men op individuele basis voor 28/02/2020 heeft aanvaard om in de nieuwe 'One Vynova' beloningsstructuur te stappen.
 - Alle werknemers die in dienst waren bij Vynova Beek bv vóór 1 januari 2019, maar na 1 januari 2019 in een loongroep C40 (16) tot en met C44 (19) zijn beland.
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:

• Conform norm (goed)	1% van het eindsalaris
• Zeer Goed	2% van het eindsalaris
• Excellent	3% 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 6).

Artikel 22 bis Performance uitkering 'One Vynova beloningsstructuur'

Toepassingsgebied:

- alle werknemers in de salarisschalen C40 (16) tot en met C41 (17) (NOTA: C42 (18) en hoger vallen buiten de cao) die in dienst zijn getreden bij Vynova Beek bv na 1 januari 2019 of die aanvaard hebben om op individuele basis voor 28/02/2020 in de nieuwe 'One Vynova' beloningsstructuur te stappen.
 - Alle werknemers die in dienst waren bij Vynova Beek bv vóór 1 januari 2019, maar na 1 januari 2019 in een loongroep C40 (16) of hoger zijn beland.
1. De werknemer die het maximaal mogelijke eindsalaris (125% midpoint) 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 en het jaarlijks beschikbare budget.
 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 6).

Artikel 22a 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.

De commissie Sociale Aangelegenheden van de Ondernemingsraad zal eenmaal per jaar een geanonimiseerde rapportage ontvangen over het aantal en de omvang van toegekende beloningen.

Artikel 23 Resultaatbeloning

1. Vynova heeft een regeling resultaatbeloning. De toekenning van de resultaatbeloning is in enig kalenderjaar afhankelijk van de mate van realisatie van:
 - Het resultaat van Vynova,
 - het individuele resultaat van de werknemer, over het voorgaande kalenderjaar.
2. Het percentage resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal.
 - Voor schalen C32 t/m C39 bedraagt de resultaatbeloning maximaal 5% van de grondslag.
 - Voor schalen C40 t/m C42 en 16 t/m 18 bedraagt de resultaatbeloning maximaal 10% van de grondslag.

Afhankelijk van de realisatie van de resultaten komt de resultaatbeloning tot uitkering.

80% Van het percentage resultaatbeloning is gekoppeld aan het resultaat van Vynova-group/Vynova Beek B.V.

20% Van het percentage resultaatbeloning is gekoppeld aan het individuele resultaat van de werknemer Over het voorgaande kalenderjaar. De individuele doelstelling zal een target en een stretch niveau hebben, de realisatie van het verleden zijn berekend op stretch - niveau.

Er zal een keuze kunnen gemaakt worden uit meerdere voorgeformuleerde doelstellingen in overleg met OR.

De grondslag is in het betreffende kalenderjaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering.

De resultaatbeloning is niet pensioengevend. In bijlage 2a is de van toepassing zijnde tabel opgenomen.

3. De uitbetaling van resultaatbeloning vindt plaats in de maand april van enig kalenderjaar.
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 24 (per 1-1-2017 vervallen) Reserve

Artikel 25 Toeslag voor ploegendienst

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegendienst, ontvangt een toeslag in procenten van het jaarsalaris. Deze toeslag bedraagt voor de algemeen geldende dienstroosters als genoemd in artikel 15, eerste lid:
 - a. standaard 5-ploegendienst: 30% van het jaarsalaris;
 - b. standaard 3-ploegendienst: 20,5% van het jaarsalaris;
 - c. standaard 2-ploegendienst: 13,5% van het jaarsalaris;Voor werknemers geplaatst in een dienstrooster als bedoeld in artikel 15, tweede lid, wordt door de werkgever in overeenstemming met de vakorganisaties een passende toeslag vastgesteld.
2. De in het eerste lid bedoelde toeslag wordt voor deeltijd werknemers vastgesteld aan de hand van een door werkgever en vakorganisaties afgesproken rekenmethode.

3. 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.

Artikel 26 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 250% op het uurloon. Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemer die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken, maar als reservist invalt op die feestdag.
2. Indien niet hoeft 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.
3. Indien een werknemer blijvend geplaatst in continudienst wordt opgeroepen op een feestdag waarop hij volgens dienstrooster niet hoeft te werken en door het tijdstip van de oproep in die dienst minder dan 8 uur werkt, wordt de volledige dienst doorbetaald.

Artikel 27 Verplaatsing 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 28 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 29 Overwerktoeslag

- 1a. Voor werknemers die zijn ingedeeld in één van de salarisschalen C32 tot en met C38 kan, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, overwerk als bedoeld in artikel 16 binnen 3 maanden nadat het is ontstaan in compenserende vrije tijd worden omgezet. Deze vrije tijd dient bij voorkeur in het dagenvenster te worden genoten, maar kan er eventueel ook buiten worden genoten als dat bedrijfsmatig mogelijk is. In geval van compensatie in tijd wordt het uurloon niet aan de werknemer uitbetaald, maar de toeslag wel.
- 1b. De overige werknemers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.
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 30 Vergoeding voor verschoven uren

Van verschoven uren is sprake wanneer de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C38 in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijdstippen die met minstens een half uur afwijken van de in het voor hem geldende soort dienstrooster (artikel 15) vastgelegde tijden zonder dat daarmee de vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

Indien sprake is van verschoven uren, waarbij die verschuiving in opdracht van de werkgever geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster als bedoeld in artikel 2 lid e plaatsvindt, ontvangt de werknemer een vergoeding van één uurloon.

Artikel 31 Sprongvergoeding

Van springen is sprake indien de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C38 in opdracht van de werkgever tijdelijk op basis van een andere dan het voor hem geldende soort dienstrooster (artikel 15) wordt ingezet. Indien sprake is van springen, ontvangt de werknemer bij die sprong een vergoeding van drie uurlonen. Bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster wordt deze vergoeding nogmaals betaald mits de werknemer minimaal 5 diensten achtereen op basis van het tijdelijke dienstrooster is ingezet. Niet als een sprong wordt beschouwd het springen naar een dienst waarvan de grenzen binnen het dagvenster vallen.

Artikel 32 Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie

1. Van consignatie is sprake wanneer de werknemer buiten de in het geldende dienstrooster vastgestelde werktijdstippen 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 C32 t/m C41 of 16 en 17 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 jaarsalarisBij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.
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.
4. Wordt de werknemer in een van de salarisschalen C32 t/m C41 of 16 en 17 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 55 jaar is verplicht wachtdiensten te verrichten volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.

Artikel 33 Toeslag bij waarneming van hogere functie per 1-1-2024

De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C 32 tot en met C38, die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van één uurloon. De werknemer heeft de keuze uit de geldelijke vergoeding van één uurloon en of tijd voor tijd.

Artikel 34 Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf

De werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen C32 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 35 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 Vynova 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 36 Vergoedingen t.b.v. Bedrijfs hulverleners

Leden van EHBO en BHV komen in aanmerking voor (een) vergoeding(en) conform de desbetreffende regeling in bijlage 8 van deze cao, mits aan de in deze regeling gestelde voorwaarden is voldaan.

Artikel 37 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 38 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% 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 i 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 op € 128.810 (niveau 1-1-2023). 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.
4. Vanaf 1 januari 2016 is een pensioenovereenkomst aangegaan tussen DSM NL Services B.V. en vakorganisaties voor het tijdvak eindigend op 31 december 2020. Deze pensioenovereenkomst blijft van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2023 van toepassing voor de werknemers werkzaam bij Vynova Beek B.V. Deze pensioenregeling is door Stichting Pensioenfonds DSM Nederland vastgelegd in het PDN-pensioenreglement en het netto pensioenreglement van de Stichting.

Artikel 39 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 3 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 meeruren 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 40 MyVynova

1. *Werkgeversbijdrage*

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

Dit percentage bedraagt voor alle werknemers 6,11%. De aanwendingsmogelijkheden van dit MyVynovabudget zijn in het regelingenboek vastgelegd.
2. *Kopen en verkopen van verlof*

In geval het MyVynovabudget 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
 - MyVynovabudget
 - ploegentoeslag
 - vaste consignatietoelage

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-ploegdienstrooster;
 - het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie (200 uur);
 - het eventuele jaarlijkse recht op DI-uren (24 uur).

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 41 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.

De uitwerking van de aanwendingsmogelijkheden is in de MyVynova paragraaf van het regelingenboek vastgelegd.

- Artikel 42 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**
- De werkgever en de werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
 - Bepert geschikte werknemers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
 - 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.
 - De werknemer die verzimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 BW een zodanige aanvulling dat het bruto jaarincome bij arbeidsongeschiktheid gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto jaarincome bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daaropvolgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto jaarincome bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daaropvolgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto jaarincome bij werken.
 - 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.
 - 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.
 - 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 jaarincome verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.
 - Voor de werknemer die, a) dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende jaarincome aangepast. Indien de werknemer hierdoor jaarincome verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.

Hoofdstuk VI Sociale Zekerheid



9

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.
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 43 Ziektekostenverzekering

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

Artikel 44 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 Vynova. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk VII Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken



Artikel 45 Overleg met de vakorganisaties

1. Vynova en de vakorganisaties zullen 2 maal per jaar met elkaar overleg voeren over het

bedrijfseconomische en het sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: veiligheid en gezondheid, de meerjarenstrategie, het investeringsbeleid en het

werkgelegenheidsbeleid. Dit overleg vindt plaats tussen Vynova enerzijds en de vakorganisaties die partij

zijn bij de cao anderzijds, ter behartiging van de collectieve belangen van de werknemers.

2. Zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt zal de werkgever, onverminderd de

verplichting die voortvloeit uit de SFR-Fusiegedrageregels, de overwegingen om een fusie aan te gaan,

een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te

reorganiseren teneinde de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor

de werknemers met de vakorganisaties en de Ondernemingsraad bespreken, teneinde hen in de

gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen.

3. a. Indien tot collectief ontslag wordt overgegaan zullen als regel werknemers met het kortste

dienstverband, binnen de leeftijdscategorieën zoals vermeld in de vigerende Wetgeving, bij de

werkgever het eerst voor ontslag in aanmerking komen tenzij het bedrijfsbelang zich hier tegen

verzet.

3. b. Ingeval de werkgever tot het opnieuw aannemen van personeel overgaat, wordt door hem bij

solicities voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de

werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn om de op te dragen werkzaamheden te

verrichten en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.

4. Indien tussen de werkgever en één of meer vakorganisaties een geschil rijst over de uitleg van regelingen

betrekkend op de arbeidsvoorwaarden, zal getracht worden dit eerst in goed overleg tot een

oplossing te brengen alvorens dit aan de rechter voor te leggen.

5. De werkgever draagt er zorg voor dat kaderleden van een bedrijfsledenengroep niet op grond daarvan in

hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning en/of promotie. De werkgever kan

de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van een

bedrijfsledenengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die

functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 46 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 bedrijfs onderdeel 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 47 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 viervoud getekend,

26 mei 2023

Vynova Beek B.V.

FNV, gevestigd te Utrecht

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen



Bijlage 1 Protocol

Pensioenen

Sociale partners hebben in het kader van het cao-overleg, onder voorbehoud van toetsing door het pensioenfondsbestuur, voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 de volgende pensioenafspraken gemaakt:

Handhaving van de huidige pensioenregeling.

Een pensioenpremie per 1 januari 2017 op basis van de methodiek van verwacht rendement met een feitelijke premie van 24% van het pensioensalaris. De werknemersbijdrage is 6,0% voor zover uitgaand boven de franchise. De bestaande premieverdeling werkgever-werknemer (ca. 75/25%) blijft hiermee intact. De indexatieambitie blijft ongewijzigd (loon- resp. prijsontwikkeling als maatstaf voor actieven, resp. gepensioneerden), echter met dien verstande dat de condities waaronder toekenning plaats heeft worden aangepast aan de voorschriften van het gewijzigd FTK. Hierdoor zal steeds de indexatie van de actieven en gepensioneerden in dezelfde mate worden toegepast. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatie-achterstanden.

In het kader van het kortingsbeleid wordt, passend bij de verplichtingenstructuur van PDN, gekozen voor een hersteltermijn van 7 jaar.

In het geval van een noodzaak tot toepassing van een korting in verband met 5 jaar dekkingstekort, zijn sociale partners voorstander van het uitsmeren van een dergelijke korting over maximaal 5 jaar, met dien verstande dat daarbij de korting per jaar bij voorkeur niet minder dan 1% en niet meer dan 3% zou moeten zijn.

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds:

het risicokader vast te stellen c.q. te bepalen hoeveel risico hoort bij de gekozen ambitie en uitgangspunten, te toetsen of daarvoor, mede op basis van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat eerder onder de deelnemers heeft plaatsgehad, naar de mening van het fonds voldoende draagvlak is bij de deelnemers, deze risicohouding te vertalen naar concrete maatstaven en sociale partners daar over te informeren.

Op basis daarvan zullen sociale partners vervolgens de risicohouding vaststellen.

Actuele informatie over de pensioenregeling is te vinden via de Website van PDN: www.pdnpensioen.nl.

Duurzame inzetbaarheid (DI), Bedrijfs AOW/RVU, studies en afspraken.

Duurzame inzetbaarheid is een onderwerp dat steeds meer aan belang zal winnen in onze organisatie. Enerzijds omdat vanuit maatschappelijk oogpunt iedereen gestimuleerd wordt om langer te werken ten gevolge van het optrekken van de AOW-leeftijd. Anderzijds omdat het niet eenvoudig is maatregelen te nemen die ervoor zorgen dat iedere medewerker in staat is om fit de finish te halen. Een onderzoek via AWWN en het ministerie van SZW heeft plaatsgevonden en met de resultaten zal verder aan de slag worden gegaan.

De TOR Regeling wordt gehandhaafd in de huidige vorm.

Er zullen maximaal 12 medewerkers, die zich reeds hebben opgegeven, deelnemen aan de regeling Bedrijfs AOW per 1 juli 2024. Er kunnen geen nieuwe medewerkers aan de lijst worden toegevoegd. Wel kan een medewerker die zich bedenkt, afzien van deelname aan de regeling of de voorgenomen periode van eerder stoppen met werken inkorten (in onderling overleg). In geval iemand afziet van deelname kan een andere medewerker die qua leeftijd aan de voorwaarden voldoet zijn plaats innemen tenzij er zwaarwegende bedrijfs redenen zijn om dit niet toe te staan.

DI-gesprek werknemer en manager

Partijen herbevestigen de afspraak met de Ondernemingsraad met betrekking tot het houden van een jaarlijks DI-gesprek als onderdeel van het beoordelingsgesprek.

Vitaliteit

Gezocht wordt naar mogelijkheden om de vitaliteit van werknemers te vergroten waardoor het aanpassingsvermogen van werknemers behouden blijft of wordt vergroot. Hieraan kan invulling gegeven worden door bijvoorbeeld: voorlichting over gezonde voeding en eetpatronen, werken aan persoonlijke vitaliteit, persoonlijk welzijn, bewegingsleer, stress (beleving), coaching en/of noodzakelijke ergonomische maatregelen en het voorbeeldgedrag door het leidinggevend management in dit kader. Belangrijke partner in het kader van vitaliteit is de arbodienst.

DI en de oudere werknemer

Partijen erkennen dat extra aandacht gewenst is om ook de ouder wordende werknemer gezond, gemotiveerd, betrokken en zo optimaal inzetbaar te houden. Om deze reden is het van eminent belang om met werknemers tijdens het DI-gesprek de belasting en belastbaarheid aan de orde te stellen. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen mogelijke aanpassingen in het individuele takenpakket en/of werkomstandigheden worden besproken.

Mantelzorg

Individueel maatwerk zal worden toegepast in het kader van goed werkgeverschap.

Bezetting Maintenance & Technology op dag na Hemelvaart

Binnen de afdeling Maintenance & Technology (M&T) geldt voor de dag na Hemelvaartsdag (bij uitzondering) als minimale bezetting: 1 chef AME (of plaatsvervanger), 1 werkvoorbereider, 2 monteurs W en 1 monteur E/I. Als deze minimale bezetting is gerealiseerd kan de overige bezetting van M & T- indien gewenst - verlof aanvragen. Het streven is erop gericht om niet ieder jaar dezelfde groep op die dag te laten werken.

Sociaal plan

Het Sociaal plan (voorheen zal worden voortgezet tot 1 maart 2024 onder de volgende voorwaarden:

- Het Sociaal plan eindigt van rechtswege op 1 maart 2024.
- Het Sociaal plan heeft geen nawerking.
- Er vindt geen stapeling plaats van wettelijke regelingen (denk o.a. aan transitie-vergoeding), zodat de totale kosten voor werkgever nooit meer zullen zijn dan in het bestaande Sociaal plan.
De opzegtermijn wordt voor iedereen generiek op 3 maanden gesteld.

Werkgelegenheidsprojecten en opleidingsgeld

Vynova stelt financiële middelen beschikbaar aan het viermanschap voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen bedraagt per 1 maart 2023 een percentage ter grootte van 0,13% van de loonsom van Vynova Beek B.V. Deze middelen zullen in de regio Limburg worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren. Ten aanzien van jongeren zal met name worden bezien op welke wijze andere werkgevers hierbij kunnen worden betrokken. Een ander deel zal worden aangewend in het kader van verbetering van de ontwikkeling van de industriële arbeidsmarkt in de betrokken regio's, door onder andere opleidingsprojecten voor industrie-relevante groepen en het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen industrie en onderwijs. Uitgangspunt en voorwaarde voor de aanwending van deze werkgelegenheidsmiddelen is het bestaan van een breed draagvlak door bijvoorbeeld inschakeling van deskundige instanties zoals de Stichting 'Maak het in de techniek' en cofinanciering door andere partijen.

Participatiewet/ Wajong

Vynova kent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en zal zich maximaal inspannen om een medewerker vallende onder het doelgroepenregister te plaatsen.

Minimum loonschaal Participatiewet

Er is een minimum loonschaal opgenomen in de cao die begint op 10% WML en eindigt op 120% WML. De loonschaal kent 5 functie jaren: 100%, 105%, 110%, 115% en 120% van WML. Deze loonschaal is uitsluitend bedoeld voor werknemers uit het doelgroepen register in dienst van Vynova en vallende onder de participatiewet en die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (en dus een loonkostensubsidie 'meebrengen').

Stages

Het huidige aantal stage- / afstudeerplaatsen (streefgetal: 2) zal gecontinueerd worden.

Uitzendkrachten

Vynova zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). My Vynova valt niet onder de inlenersbeloning. De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor Vynova.

Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

Vynova zal, mits mogelijk binnen de wetgeving fiscale verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toestaan.

WGA-premie

Vynova zal gedurende de contractperiode de WGA-premie niet doorbelasten aan haar werknemers.

BHV-indexatie

De BHV-vergoedingen zullen jaarlijks worden geïndexeerd met de in het voorafgaande kalenderjaar overeengekomen algemene aanpassing van de salarissen. Uitbetaling van de vergoedingen vindt plaats in februari van het kalenderjaar daaropvolgend.

Brightland Site Mobiliteits initiatieven

Vynova zal actief participeren in het initiatief dat is genomen op de Brightlands-site (Chemelot Talent Office) met als doel de mobiliteitsmogelijkheden tussen werkgevers op de site te vergroten. De vakorganisaties zullen in het kader van werkgelegenheidsbeleid hierbij nadrukkelijk bij worden betrokken.

3^e WW Jaar

De duur en de opbouw van de WW en de WGA zijn gerepareerd conform de afspraken hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en zoals in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. De verzekering zal in 2022 worden verlengd via PAWW.

Werkgeversbijdrage vakorganisaties

De Vynova- werkgeversbijdrage wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd.

Minimum uurloon € 14,00

Er is bij Vynova Beek B.V. niemand, die op dit moment minder verdient dan € 14,00 bruto per uur (incl. my choice).

Thuiswerkbeleid

Thuiswerken zal mede door de actuele situatie nadrukkelijk veranderen. Na de CORONA tijd zal er ook behoefte zijn aan thuiswerken. Op Vynova Group-niveau is hieromtrent een kader uitgewerkt. Binnen Vynova Beek heeft een werkgroep binnen het aangegeven kader een concept voor thuiswerkbeleid uitgewerkt, (Wergroep: vertegenwoordiging van Vynova Beek MT, OR en lid vakorganisatie), dat later in lokaal beleid kan worden omgezet rekening houdend met nationale wetgeving en fiscaliteit. Er zal vanuit de werkgever aandacht zijn voor een ergonomisch ingerichte werkplek op de thuiswerkplek. Goederen worden in bruikleen verstrekt.

Op het moment dat het fiscaal niet meer is toegestaan om de woon-werkvergoeding voort te zetten (1 januari 2022) zal de NIBUD-vergoeding van € 2,00 netto per gewerkte thuiswerkdag worden betaald (binnen de Werkkostenregeling).

Promotiebeleid

Medewerkers, die in een opleidingstraject zitten en daardoor nog niet volledig inzetbaar zijn – zoals bijv. Teamoperators in opleiding – worden niet langer dan strikt noodzakelijk lager ingeschaald. Verdere doorgroei is afhankelijk van opgedane ervaring, (vervolg)opleiding en beheersen van vaardigheden.

Elektrische fiets binnen de Werkkostenregeling

Het bedrag fietsregeling zal worden verhoogd naar € 1.500,- om aanschaf van een E-bike mogelijk te maken. Jaarlijks wordt een inventarisatie opgemaakt van de behoeften van de Vynova werknemers. Binnen de daarvoor gereserveerde ruimte in de WKR, kunnen per jaar maximaal 10 medewerkers een elektrische fiets aanschaffen.

De vakbondscontributie

Deze zal fiscaal vriendelijk kunnen worden betaald binnen de WKR.

Overleg van sociale partners

Per ingangsdatum van deze cao wordt een periodiek overleg (PO) geïntroduceerd tussen werkgever en vakorganisaties. Dit overleg zal tweemaal per jaar plaatsvinden (ca.1,5 uur).

Benchmark Chemie / TOR / verlofsparen

Deze benchmark is uitgevoerd en zal in het periodiek overleg met vakorganisaties worden gedeeld en toegelicht (6 juni 2023). Tevens zal in het periodiek overleg worden besproken het werkgeversvoorstel tot opschuiven van de TOR aanvangsleeftijd alsmede het vakbondsvoorstel om het maximaal te sparen verlof dagen uit te breiden.

Vervangloon

Het driekwart uurloon bij waarneming hogere functie wordt per 1 januari 2024 verhoogd naar één uurloon en de afspraak blijft gehandhaafd dat naast in geld, op verzoek van de medewerker ook in tijd kan worden gecompenseerd.

Stagevergoeding

De stagevergoeding zal € 400,00 bruto per maand bedragen ongeacht het opleidingsniveau. Indien een stagiair in ploegendienst werkt zal ook de bijbehorende ploegentoeslag worden betaald .

Bijlage 2 Salarisschalen

Jaarsalaris cao-groepering per 1 maart 2023 aangepast met,8% (excl. MyVynova)

Schaal	Minimum	Eindsalaris	ORBA	Hay
C 32	€ 28.000	€ 40.001	50-70	90-110
C 33	€ 29.247	€ 41.783	70-90	110-129
C 34	€ 31.672	€ 45.247	90-110	130-154
C 35	€ 34.584	€ 49.404	110-130	155-184
C 36	€ 38.317	€ 54.742	130-150	185-219
C 37	€ 43.632	€ 62.331	150-170	220-259
C 38	€ 49.979	€ 71.398	170-190	260-309
C 39	€ 57.734	€ 82.476	190-211	310-369

Salarissen voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt; bruto per maand per 1 juli 2023

100% WML	105% WML	110% WML	115% WML	120% WML
€ 1.995,00	€ 2094,75	€ 2194,50	€ 2294,25	€ 2394,00

Jaarsalaris Exempt groepering per 1 januari 2023 (excl. MyVynova)

Hay Schaal	Midpoint = 100%	Hay
E 16	€ 90.118	370-439
E 17	€ 106.663	440-519

Bijlage 2a Resultaatbeloning

Toepasbaar tot en met 31/12/2019

De resultaten worden gemeten op 2 niveaus	Gewicht	Schalen C 32 – C 36 Uitkeringsniveau at target	Schalen C 37 – C 41 Uitkeringsniveau at target	Schalen C 42 – C 44 Uitkeringsniveau at target
A Vynova group/Vynova BEEK	65%	1,95%	3,25%	7,8%
B Individuele targets	35%	1,05%	1,75%	4,2%
Totaal	100%	3%	5%	12%

Targets

Het Vynova-group target wordt uitgedrukt in een EBITDA (earnings before taxes *Depreciation and Amortization*) realisatie percentage. De overige targets zijn gerelateerd aan Vynova Beek.

De individuele targets worden vastgelegd en geëvalueerd in de beoordelingscyclus.

Er zullen maximaal 2 individuele targets in overleg worden afgesproken.

Met betrekking tot de targets op individueel niveau heeft de Ondernemingsraad een algemeen toetsingsrecht, waartoe door de bedrijfsleiding relevante informatie ter beschikking wordt gesteld.

Toepasbaar vanaf 1/1/2020

De resultaten worden gemeten op 2 niveaus	Gewicht:	C 32 – C 39: at target	C 32 – C 39: stretch	Schalen C 40 – C 44 of 16 – 19: at target	Schalen C 40 – C 44 of 16 – 19: stretch
A Vynova group/Vynova Beek	80%	2%	4%	4%	8%
B Individueel	20%	0,5%	1%	1%	2%
Totaal	100%	2,5%	5%	5%	10%

Het Vynova-group target wordt uitgedrukt in een EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) realisatie percentage. De overige targets zijn gerelateerd aan Vynova Beek.

De individuele targets worden vastgelegd en geëvalueerd in de beoordelingscyclus.

Er zullen maximaal 2 individuele targets in overleg worden afgesproken.

Met betrekking tot de targets op individueel niveau heeft de Ondernemingsraad een algemeen toetsingsrecht, waartoe door de bedrijfsleiding relevante informatie ter beschikking wordt gesteld.

Bijlage 3 Tegemoetkoming Reiskosten

Tot een maximum van 30 km enkele reis

Vergoeding gebaseerd op een volledige maand (vice versa)						
Tegemoetkoming € 0,13 per km. gebaseerd op het aantal werkdagen p/w						
kilometers	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dag	
1	4,68	3,74	2,81	1,87	0,94	
2	9,36	7,49	5,62	3,74	1,87	
3	14,04	11,23	8,42	5,62	2,81	
4	18,72	14,98	11,23	7,49	3,74	
5	23,40	18,72	14,04	9,36	4,68	
6	28,08	22,46	16,85	11,23	5,62	
7	32,76	26,21	19,66	13,10	6,55	
8	37,44	29,95	22,46	14,98	7,49	
9	42,12	33,70	25,27	16,85	8,42	
10	46,80	37,44	28,08	18,72	9,36	
11	51,48	41,18	30,89	20,59	10,30	
12	56,16	44,93	33,70	22,46	11,23	
13	60,84	48,67	36,50	24,34	12,17	
14	65,52	52,42	39,31	26,21	13,10	
15	70,20	56,16	42,12	28,08	14,04	
16	74,88	59,90	44,93	29,95	14,98	
17	79,56	63,65	47,74	31,82	15,91	
18	84,24	67,39	50,54	33,70	16,85	
19	88,92	71,14	53,35	35,57	17,78	
20	93,60	74,88	56,16	37,44	18,72	
21	98,28	78,62	58,97	39,31	19,66	
22	102,96	82,37	61,78	41,18	20,59	
23	107,64	86,11	64,58	43,06	21,53	
24	112,32	89,86	67,39	44,93	22,46	
25	117,00	93,60	70,20	46,80	23,40	
26	121,68	97,34	73,01	48,67	24,34	
27	126,36	101,09	75,82	50,54	25,27	
28	131,04	104,83	78,62	52,42	26,21	
29	135,72	108,58	81,43	54,29	27,14	
30	140,40	112,32	84,24	56,16	28,08	

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 ploegendienst 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 ploegendienst 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 ploegendienst 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.

2. 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 voorzover 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 68 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.

Artikel 4 **Overgangsregelingen cao DSM Limburg B.V.**

1. Voor de werknemer van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 4 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.
2. Voor de werknemer waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voorzover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

Bijlage 6 Opleidingsregelingen

Artikel 1 Faciliteiten

Werknemers kunnen in aanmerking komen voor studiefaciliteiten voor het volgen van een opleiding of training. Onder studiefaciliteiten worden verstaan:

- opleidingskosten;
- opleidingstijd voor de tijd dat werknemer de voor hem geldende werktijd afwezig is in verband met opleiding of training. Onder opleidingstijd wordt verstaan de tijd benodigd voor het reizen van en naar de plaats waar de opleiding of training wordt gegeven alsmede voor het bijwonen van de voor de opleiding of training verplichte bijeenkomsten en van de daaraan verbonden examens;
- het inschrijfgeld;
- uitsluitend de voorgeschreven boeken en andere noodzakelijke leermiddelen (met uitzondering van computer en randapparatuur, tekenborden, rekenmachines e.d.), die niet door de werkgever zelf verstrekt worden;
- de examenkosten;
- de reiskosten, te weten die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden voor het bijwonen van opleiding of training, examens e.d. Deze reiskosten worden vergoed op basis van de tarieven openbaar vervoer 2e klasse;
- verblijfskosten, namelijk die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden indien het verblijf buiten de eigen woonplaats onvermijdelijk is.

Artikel 2 Studiecategorieën

De volgende twee studiecategorieën worden onderscheiden:

- a. Een opleiding of training die:
 - door de wet wordt vereist of door de werkgever verplicht is gesteld;
 - naar het oordeel van de werkgever voor de uitoefening van de functie of in het kader van de geplande loopbaanontwikkeling nodig / gewenst is.In deze gevallen zijn alle in studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd die verbonden zijn aan de opleiding of training, voor rekening van de werkgever;
- b. Een opleiding of training die naar het oordeel van de werkgever niet nodig / gewenst is voor de uitoefening van de functie of geplande loopbaanontwikkeling. Alvorens de werknemer start met een opleiding of studie, dient eerst toestemming verkregen te worden van het management. In dat geval wordt 60% van de alle in de studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd door de werkgever vergoed. Daarbij geldt dat voor de benodigde opleidingstijd die samenvalt met werktijd, de eerste 5 dagen voor rekening van de werkgever komen. Aan niet gebruikte dagen in het lopende kalenderjaar kan de werknemer geen rechten ontlenen in een volgend jaar.

Artikel 3 Terugbetalingsregeling

Het bedrag dat aan de werknemer wordt uitgekeerd in verband met opleiding of training is terug te vorderen voor de kosten die het bedrag van € 2.500 overschrijden, wanneer:

- a. De betreffende werknemer binnen 2 jaar na datum van uitbetaling de onderneming verlaat of wegens dringende redenen als bedoeld in art. 7:678 BW wordt ontslagen, met dien verstande dat gerekend vanaf de eerste maand na de datum van afronding van de opleiding of training per maand 1/24 deel van de terugvorderbare som vervalft.
- b. De werknemer de opleiding of training eenzijdig voortijdig heeft beëindigd, gedurende 6 achtereenvolgende maanden heeft onderbroken of aan opdrachten die de werknemer in het kader van de opleiding zijn verstrekt, geen gevolg heeft gegeven.
- c. De verplichting tot terugbetaling vervalft indien boventalligheid voorafgaat aan beëindiging van het dienstverband.

Indien een opleiding of training vanuit de werkgever is geïnitieerd zal geen terugbetalingsverplichting gelden, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 4 Opleidingstijd

Voor een opleiding of training zoals bedoeld in categorie a wordt de volledige opleidingstijd toegekend, voor de werknemer in categorie b geldt 60% daarvan.

- a. De benodigde werkuren wanneer opleiding of training samenvalt met de normale werktijd.
- b. De werknemer die ochtend- of middagdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training besteed wordt de gehele dienst als opleidingstijd toegekend.
- c. Aan de werknemer die nachtdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training heeft besteed, wordt de nachtdienst vóór en de nachtdienst als opleidingstijd toegekend.
- d. De werknemer die nachtdienst heeft en binnen het dagvenster minder dan 6 uur aan opleiding of training heeft besteed, wordt naar keuze de nachtdienst vóór of de nachtdienst van de opleiding of training als opleidingstijd toegekend.
- e. Aan een 5-ploegendienst-werknemer die opleiding of training heeft op een roostervrije dag, wordt voor de werknemer ingedeeld in C-schaal 32 t/m C38 per uur voor de opleidingsuren (die als werktijd worden aangemerkt) compenserend vrijaf toegekend en in geval de werknemer kiest voor uitbetaling de uren als overwerkuren worden uitbetaald.
- f. Duurt de aaneengesloten opleiding of training 1 of meer volledige kalenderweken, dan zal de werknemer vóór aanvang van de opleiding of training geen werkzaamheden meer verrichten na zaterdag 23.00 uur en zal hij het werk na de opleiding of training hervatten op of na zondag 07.00 uur.

Bijlage 7 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden

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

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

Attenties / uitkeringen

Bij onderstaande gebeurtenissen verstrekt Vynova de volgende attenties/uitkeringen:

Gebeurtenis	Attentie / uitkering
Dienstjubileum, 25-, 40- en 50-jarig	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel. Budget viering: € 1500 (incl. mogelijkheid eigen viering na overlegging van factuur / nota's).
Met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt gelijkgesteld: <ul style="list-style-type: none">▪ uittreding wegens pensionering op grond van een Individuele Vertrekvoorziening of op grond van een in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid; uittreding 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 Vynova).	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 t.w.v. € 750 of donatie goed doel.
Uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid bij uitdiensttreding (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten Vynova)	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk 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 8 Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV)

Artikel 1 BHV Levensreddend handelen (LRH) en BHV EHBO

Regeling	Vergoeding
BHV LRH/EHBO	<p>2015: € 400 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat. 2016: € 406; 2017: € 412; 2018: € 420 2019 : € 434 2020 : € 447</p> <p>2015: € 500 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-LRH activiteiten. 2016: € 508; 2017: € 515; 2018: € 525 2019: € 543 2020: € 559 2021: € 575; 2022: € 591 en 2023: € 638</p> <p>Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.</p>
BHV LRH	<p>(Herhalings-) lessen, oefeningen en BHV activiteiten in principe tijdens werktijd met doorbetaling van inkomen.</p> <p>Buiten werktijd = overwerkregeling van toepassing (overwerkvergoeding conform cao)</p> <p>Combi BHV/EHBO : standaard BHV-LRH vergoeding, echter behoud EHBO-diploma voor rekening van Vynova voor degenen die vallen onder de oude overgangsregeling.</p>

Artikel 2 Beëindiging BHV

Beëindiging om medische of bedrijfsredenen:

BHV LRH/EHBO

Eenmalige bruto uitkering:

- < 10 jaar: € 825
- ≥ 10 jaar: € 1.000
- ≥ 15 jaar: € 1.500
- ≥ 20 jaar: € 2.000
- ≥ 25 jaar: € 2.500

Artikel 3 Jubileumuitkering BHB LRH/EHBO

Eenmalige bruto uitkering

- 10 jaar: € 300
- 15 jaar: € 500
- 20 jaar: € 700
- 25 jaar: € 750
- 30 jaar: € 750

Bijlage 9 Roosters, Overwerk en Normen arbeids- en rusttijden

Artikel 1 Maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg. Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de standaard- danwel overlegnormen uit onderstaande tabel of een combinatie van beiden.

Indien het bedrijfsonderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Maximumarbeidstijden ¹		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ²	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ³		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag ⁴		

¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

² Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

³ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

⁴ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: a. het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of b. de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁵ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁶	48 uur	46 uur

⁵ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

⁶ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁷ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{8*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁹	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze ¹⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{11*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>

Mededeling vaste roosters/registratie

De werkgever deelt de vastgestelde roosters ten minste 28 dagen voor invoering aan de betrokken werknemers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg mogelijk.

De vastgestelde roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard, dat iedere werknemer de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.

De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging, en in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

⁷ Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

⁸ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

⁹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

¹⁰ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

¹¹ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Artikel 2 Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in de cao. Het overwerkartikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dienst welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd en de arbeidsduur gelijk is gebleven.

Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere werknemer afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de werknemer de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de werknemer.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

Het overwerk (uitgesplitst naar overwerk binnen de standaardnormen en de overlegnormen) dient per kwartaal in een nader met de OR af te spreken vorm aan de OR te worden gerapporteerd.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden ¹²		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹³
Arbeidstijd per week ¹⁴	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁵ uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁶ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ¹⁷		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur of 72 uur per 14 x 24 uur,	

¹² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹³ Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

¹⁴ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

¹⁵ In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.

¹⁶ Voor deze verlenging moet er tussen partijen op cao-niveau overeenstemming zijn.

¹⁷ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht.

Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
	welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8uur)	
Arbeid op zondag ¹⁸		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nacht- dienst ¹⁹ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²⁰	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur,

¹⁸ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

¹⁹ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

²⁰ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
		hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²¹ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²² nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²³	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze ²⁴		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{25*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededelingstermijn

Omtrent overwerk wordt zo tijdig mogelijk met de werknemer overleg gepleegd.

Artikel 3 Overige situaties

De onder 2 vermelde normen gelden ook voor een aantal overige situaties te weten:

- voor reservisten ingeval er sprake is van invallen,
- bij wisseling van dienstrooster of verlegging van het aanvangsuur van de dienst; de wisseling/verschuiving wordt geregistreerd in de bijbehorende brondocumenten/ESS.
In deze gevallen is voor het gebruik van de overlegnorm niet de individuele instemming van de werknemer vereist.

²¹ Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

²² Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

²³ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd wordt onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

²⁴ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

²⁵ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Artikel 4 Bijzondere situaties (zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten)

Spoedeisende werkzaamheden

Onder spoedeisende werkzaamheden, ook wel noodzakelijke werkzaamheden genoemd, wordt verstaan de arbeid die geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

Voor spoedeisende werkzaamheden gelden in beginsel de onder 2 genoemde overlegnormen, zonder dat daarvoor de individuele instemming van de werknemer is vereist.

Indien sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de normen onder 1 en 2 genoemd niet van toepassing, met uitzondering van de onder 2 genoemde overlegnorm met betrekking tot de maximumarbeidstijd per referentieperiode. Indien hierdoor de werknemer rusttijd als genoemd onder 2 mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd.

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de bevoegde

Ondernemingsraad tijdelijke bijzondere roosters resp. werktijden worden afgesproken binnen de onder 2 vermelde normen.

Rapportage

Over de bijzondere situaties, zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten, dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de terzake met de OR besproken aspecten.

Artikel 5 Consignatie

Consignatie kan worden toegepast, mits instemming van het verantwoordelijke interne overleg is verkregen. Onder consignatie wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

Bij het opleggen van wachtdienst dienen de in onderstaande tabel opgenomen standaard- en overlegnormen in acht genomen te worden. Voor toepassing van de overlegnorm is overleg met de bevoegde Ondernemingsraad vereist.

Normen

Consignatie ²⁶		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd

²⁶ Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

Consignatie ²⁶		
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁷
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken.	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

Met betrekking tot wachtdienst dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de gerealiseerde arbeidstijden.

²⁷ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Bijlage 10 Overeenkomst met betrekking tot de Transitietoelage

Ondergetekenden,

DSM Nederland B.V. gevestigd te Heerlen (hierna: **DSM**),

Rechtsgeldig optredend voor

DSM Limburg B.V.

DSM Coating Resins B.V. (tot 1 juli 2013: DSM NeoResins B.V.)

DSM Gist Services B.V.

DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V.

DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V.

DSM Pharma Chemicals Venlo B.V.

DSM Biologics Company B.V.

DSM Resins B.V.

(hierna: **DSM Werkgevers**)

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

hierna gezamenlijk of afzonderlijk aan te duiden als Partijen of Partij

In aanmerking nemende dat

- Partijen een nieuwe cao (hierna: de "cao **DSM**") ingaande 1 april 2014 zijn overeengekomen,
- DSM aan de DSM-werknemers die op 31 maart 2014 een arbeidsovereenkomst hebben met één van de DSM-werkgevers, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een einddatum gelegen na 1 april 2014 de garantie is gegeven dat de financiële waarde van het totale arbeidsvoorwaardenpakket op 31 maart 2014 gelijkwaardig zal zijn aan de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket op 1 april 2014 exclusief de per die datum overeengekomen loonsverhoging.
- In de afzonderlijke cao's en andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen of afspraken van de DSM Werkgevers, geldig tot en met 31 maart 2014, diverse toeslagen en arbeidsvoorwaarden (hierna : de "**Transitieonderdelen**") aanwezig zijn die in de cao DSM niet meer of tegen een andere waarde zijn opgenomen,
- Partijen zijn overeengekomen dat voor het negatieve verschil in de financiële waarde van de Transitieonderdelen en de cao DSM aan de werknemers op individuele basis een compensatie wordt toegekend in de vorm van een toeslag (hierna: "**de Transitietoelage**") gecompenseerd,
- Partijen de gemaakte afspraken hieromtrent nader wensen vast te leggen, komen als volgt overeen:

Artikel 1 Het Transitieoverzicht

DSM verstrekt aan de werknemer in dienst van een DSM-werkgever uiterlijk op 31 maart 2014 een transitieoverzicht.

Het Transitieoverzicht vermeldt de Transitieonderdelen, de cao DSM en de eventuele Transitietoelage.

Alle genoemde financiële waarden in het Transitieoverzicht en deze overeenkomst betreffen bruto waarden in euro's tenzij expliciet anders is vermeld.

Artikel 2 Berekening transitietoeslag

1. Indien de uurwaarde van de Transitieonderdelen op 31 maart 2014 (hierna: “**Uurwaarde Oud**”) hoger is dan de uurwaarde gebaseerd op de cao DSM op 1 april 2014 (hierna: ‘**Uurwaarde Nieuw**’) wordt het verschil gecompenseerd door een Transitietoeslag.
2. De Transitietoeslag bedraagt het verschil tussen de Uurwaarde Oud en Nieuw vermenigvuldigd met de netto arbeidsduur (op jaarbasis) op 1 april 2014.
3. De hoogte van de Transitietoeslag wordt per 31 maart 2014 eenmalig vastgesteld voor alle daaropvolgende kalenderjaren tot aan de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
4. De Transitietoeslag zal jaarlijks in 12 gelijke termijnen worden uitbetaald met de salarisbetaling in betreffende kalendermaand.
5. Voor de berekening van de waarde van de Transitieonderdelen zijn uitsluitend relevant die Transitieonderdelen waar de werknemer op 31 maart 2014 recht op had uit hoofde van de voor hem geldende cao, arbeidsvoorwaardelijke regeling of afspraak met zijn DSM-werkgever. De overige onderdelen worden in het overzicht op nihil gesteld.
6. De waarde van de Transitieonderdelen kan na 31 maart 2014 niet meer wijzigen. Bij toekomstige promoties gelden de richtlijnen uit de cao DSM.

Artikel 3 Berekening Uurwaarde Oud

De Uurwaarde Oud wordt berekend door de formule A/(B-C) waarbij

- A = de financiële waarde van de Transitieonderdelen conform de vigerende cao tot en met 31 maart 2014.
- B = de bruto jaarlijks arbeidsduur (in uren) berekend door de contractuele arbeidsduur per week * (365,25 /7).
- C = de som (in uren) van de Arbeidsduurverkortings en/of Arbeidstijdsverkortings en/of Extra Roostervrije Dagen en/of Verlofuren en/of Bruggdagen en/of onafhankelijke Extra Vrije Tijd en/of afhankelijke Extra Vrije Tijd en/of wettelijke vakantie uren en/of bovenwettelijke vakantie uren en/of leeftijdsdagen en/of vrije uren voor het dienstjubileum in betreffende kalenderjaar en/of doorbetaald vrij op feestdagen.

Artikel 4 Berekening Uurwaarde Nieuw

De Uurwaarde Nieuw wordt berekend door de Formule D/(E-F) waarbij

- D = de financiële waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket conform de cao DSM zoals geldend vanaf 1 april 2014.
- E = de bruto jaarlijks arbeidsduur (in uren) berekend door de contractuele arbeidsduur per week * (365,25 /7).
- F = de som (in uren) van de wettelijke vakantie uren en/of bovenwettelijke vakantie uren en/of het aantal duurzame inzetbaarheidsuren en/of het aantal uren vrijaf voor dienstjubileum in betreffende kalenderjaar en/of doorbetaald vrij op feestdagen.

Artikel 5 De Transitietoeslag algemene bepalingen

1. De Transitietoeslag kan op een drietal wijzen worden vastgelegd. De wijze van vastlegging is afhankelijk van de aard van het Transitieonderdeel: de Transitietoeslag Index (hierna: "TTI"), de Transitietoeslag Nominaal (hierna: "TTN") en de Transitietoeslag Afbouwend (hierna: "TTA").
2. De Transitieonderdelen die betrekking hebben op een persoonlijke toeslag worden vastgelegd zoals vermeld op Bijlage 2.
3. De Transitietoeslag is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden en behoort dan bijvoorbeeld ook niet tot het jaarsalaris, jaarinkomen, salarisperspectief en (vroeg)pensioen.
4. De waarde van de Transitietoeslag wordt gebaseerd op het arbeidspatroon dat de werknemer heeft op 31 maart 2014. Indien de werknemer op een datum ingaande op of na 1 april 2014 zijn arbeidspatroon wijzigt dan wordt per gelijke datum de Transitietoeslag naar evenredigheid aangepast.
5. Ingeval in de nieuwe salarisschaal van de werknemer sprake is van een verhoogd salarisperspectief zal op het moment van bereiken van dat verhoogd salarisperspectief de eerste 0,75% verbetering van het salaris niet bij de berekening van de Transitietoeslag in aanmerking worden genomen.
6. In de Transitietoeslag is inbegrepen een compensatie voor het pensioenverlies als gevolg van een verlaging van de pensioengrondslag. De werkgeversbijdrage pensioenpremie die noodzakelijk is om het pensioenverlies te compenseren, is opgenomen in de Transitietoeslag. De werknemer kan desgewenst deze compensatie inleggen in een pensioenspaarmodule.

Artikel 6 Transitietoeslag Index (TTI)

1. Indien en voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een Transitietoeslag en het Transitieonderdeel direct of indirect geïndexeerd werd, wordt deze vastgelegd via de TTI.
2. De TTI wordt geïndexeerd met de algemene loonsverhogingen conform artikel 20 lid 3 van de cao DSM.
3. De Transitieonderdelen voor de TTI betreffen een eventuele compensatie voor een verschil in waarde in:
 - a. Salarisgroei en salarisperspectief, Performance-uitkering, Beoordelingsuitkering.
 - b. Roostertoeslagen: Ploegtoeslagen, Feestdagtoeslag, vaste wachtdiensttoeslag en aanwezigheidsbonus.
 - c. Variabele beloning: Resultaat Afhankelijke Uitkering, Collectieve variabele targetbeloning, Semicollectieve variabele targetbeloning, Individuele targetbeloning.
 - d. Werkgeversbijdrage pensioenpremie.
 - e. Dienstituitkering, Dienstjubiläumuitkering.
 - f. Vakantiedagen, Leeftijd-/diensttijddagen, Feestdagen, Vaste EVT-dagen; afhankelijke EVT-dagen, Dienstjubiläumdagen, Brugdagen, Adv-dagen.
 - g. De compensatie voor het verschuiven van de salarisverhogingsdatum per 1 april 2014 voor degenen die nog salarisperspectief hebben.
 - h. Persoonlijke toeslagen zoals vermeld in Bijlage 2.

Artikel 7 Transitietoeslag Nominaal (TTN)

1. Indien en voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een Transitietoeslag en het Transitieonderdeel nominaal van aard is, wordt deze vastgelegd via de TTN.
2. De TTN is een nominaal gelijkblijvende Transitietoeslag.
3. De Transitieonderdelen voor de TTN betreffen een eventuele compensatie:
 - a. negatief verschil in Vergoeding woon-werkverkeer;
 - b. Persoonlijke Toeslagen zoals vermeld in Bijlage 2 van deze overeenkomst.

Artikel 8 Transitietoeslag Aflopend (TTA)

1. Indien en voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een Transitietoeslag en het Transitieonderdeel aflopend van aard is, wordt deze vastgelegd in de TTA.

2. De TTA is een afbouwende Transitietoelage waarbij de afbouw geschiedt in lijn met het oorspronkelijke afbouwregime voor het betreffende Transitieonderdeel en omgerekend naar jaarbasis.
3. De Transitieonderdelen voor de TTA betreffen een eventuele compensatie voor een verschil in waarde in:
 - a. Persoonlijk Toeslagen zoals vermeld in Bijlage 2 van deze overeenkomst.

Artikel 9 **Garantie schaalsalarisperspectief/groeisnelheid**

1. Op basis van het schaalsalarisperspectief/groeisnelheid gebaseerd op het gemiddelde beoordelingspredikaat van de werknemer, wordt de financiële waarde van het huidig arbeidsvoorwaardenpakket bepaald en doorgerekend tot de datum waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
2. Het gemiddelde beoordelingspredikaat is gelijk aan het totaal van de (Overall) Performance Rating 2011, 2012 en 2013 voortvloeiend uit de Performance Development Review gedeeld door 3. Het aantal punten voor de Overall Performance Rating wordt berekend over de drie beoordelingsjaren (met een rekenkundige afronding) waarbij het predikaat Excellent telt voor 5, Zeer Goed voor 4, Goed voor 3, Te Ontwikkelen voor 2 en Onvoldoende voor 1 punt(en).
3. In het geval dat de werknemer geen beoordeling in 2011, 2012 en/of 2013 heeft gekregen, wordt alleen (het gemiddelde van) de jaren waarin beoordeeld is in aanmerking genomen.
4. Het gemiddelde salarisperspectief van de op 31 maart 2013 in dienst zijnde leerling operator ingedeeld in salarisschaal C33 zal gebaseerd worden op het vakvolwassen niveau perspectief C34.

Artikel 10 **Berekeningswijze Transitie onderdeel Variabele beloning**

Voor de waardebepaling van de nieuwe regeling variabele beloning is uitgegaan van een realisatiepercentage van 93%.

1. Het percentage van de Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU) wordt gebaseerd op de gemiddelde RAU-realisatie over de kalenderjaren 2008 – 2012 (uitbetaald in kalenderjaren 2009 -2013).
2. De waarde c.q. percentage van de huidige variabele beloning wordt gebaseerd op de realisatie van de individuele werknemer.
3. De waarde c.q. percentage wordt vastgesteld op basis van de feitelijk gerealiseerde variabele beloning over de referentieperiode.
4. De referentieperiode betreft de variabele beloning aan de werknemer toegekend over de kalenderjaren 2008 tot en met 2012 (= betaalde variabele beloning in de kalenderjaren 2009 tot en met 2013).
5. Indien de werknemer in de referentieperiode geen variabele beloning heeft gerealiseerd, dan worden de ontbrekende jaren meegenomen op basis van het percentage van de gemiddelde realisatie van alle werknemers op wie dezelfde bonusregeling van toepassing is. Dit geldt in de volgende situaties:

a. Werknemer is korter in dienst dan referentieperiode

In deze situatie tellen de dienstjaren mee op basis van de individuele realisatie die de werknemer heeft behaald in deze jaren. De jaren die de werknemer nog niet in dienst was, tellen mee op basis van gemiddelde realisatie van de betreffende van alle werknemers op wie dezelfde bonusregeling van toepassing is.

Hetzelfde geldt voor de werknemer die weliswaar de gehele referentieperiode in dienst is, maar op wie niet gedurende de gehele referentieperiode een (zelfde) bonusregeling van toepassing is (geweest).

b. Werknemer heeft in de referentieperiode een wijziging gekregen ten gevolge van promotie, demotie, intra-concern verplaatsing en/of functiewijziging

Indien het bonuspercentage van de werknemer in de referentieperiode is veranderd vanwege een van genoemde redenen, dan wordt de waardebepaling voor de Transitietoelage gebaseerd op het huidige pakket per 31 maart 2014. In deze situatie tellen de jaren die de werknemer valt onder de huidige regeling mee op basis van feitelijke realisatie. De jaren die de werknemer onder een andere

bonusregeling viel, tellen niet mee op basis van de feitelijke realisatie maar op basis van het algemeen gemiddelde van de betreffende werknemers op wie de regeling nu van toepassing is.

c. Werknemer is langer dan 1 jaar ziek in de referentieperiode

In geval de werknemer langer dan 1 jaar ziek is geweest in de referentieperiode en hierdoor geen of een beperkt variabele beloning heeft gerealiseerd, dan geldt dat de totale ziekteperiode wordt meegenomen op basis van het gemiddelde van alle werknemers op wie dezelfde bonusregeling van toepassing is.

Voor de bepaling van het gemiddelde van de doelgroep worden langdurig (langer dan 1 jaar) zieke werknemers niet meegenomen.

6. Voor de werknemers die in dienst waren van de werkgevers DSM Gist Services BV respectievelijk DSM Coating Resins BV vindt toekenning van variabele beloning als Transitieonderdeel in een periode van 4 jaar gefaseerd plaats volgens onderstaande faseringstabel:

2014: 20%

2015: 40%

2016: 60%

2017: 100%

Artikel 11 Afhankelijke Extra Vrije Tijd / Aanwezigheidsbonus

Voor de vaststelling van de afhankelijke EVT dagen in de Transitietoelage wordt voor alle werknemers uitgegaan van 12 dagen. De 12 dagen is gebaseerd op de gemiddelde realisatie van alle werknemers op wie de EVT-regeling van toepassing is.

1. In afwijking van bovenstaande wordt voor het jaar 2014 uitgegaan van de individuele realisatie over de kalenderjaren 2007 tot en met 2013 indien dit hoger is dan 12 dagen (rekenkundig afgerond).
2. Voor de werknemers in 5-ploegendienst is voor de vaststelling van de aanwezigheidsbonus in de Transitietoelage het bepaalde onder lid 1 eveneens van toepassing met dien verstande dat in deze situatie van de financiële waarde van 12 dagen wordt uitgegaan. In afwijking van bovenstaande wordt voor het jaar 2014 uitgegaan van de individuele realisatie over de kalenderjaren 2007 tot en met 2013 indien dit hoger is dan de financiële waarde van 12 dagen (rekenkundig afgerond).

Artikel 12 Ketelgeldvergoeding

Onder de voorwaarde dat de werknemer het zogenoemde ketelgeld heeft ontvangen in één van de jaren 2009 - 2013, komt hij in aanmerking voor een compensatie van het Transitieonderdeel ketelgeldvergoeding (bijlage 2). De financiële waarde van het Transitieonderdeel wordt gebaseerd op de individuele toekenning over de afgelopen 5 jaar (2009 tot en met 2013). De som van het toegekende ketelgeld over deze periode wordt gedeeld door het aantal jaren waarin ketelgeld daadwerkelijk is toegekend.

Artikel 13 Garantie Verlofuren

Over de periode 1 april 2014 tot en met 31 maart 2024 garandeert DSM dat werknemers uit de bronnen vakantie-uren, MyChoice budget, Transitietoelage en de duurzame inzetbaarheidsuren per kalenderjaar eenzelfde verlofsaldo (zoals vastgelegd in de op 31 maart 2013 van toepassing zijnde cao) kunnen verwerven als in het kalenderjaar 2013 mogelijk zou zijn.

Werknemers dienen in eerste instantie alle bronnen volledig aan te wenden en op te nemen voor verlof in enig kalenderjaar. Indien en voor zover deze bronnen niet toereikend zijn om eenzelfde verlofsaldo 2013 te verwerven, zal de werkgever het tekort aanvullen middels uren bijzonder verlof. De door de werkgever verstrekte uren zijn uitsluitend beschikbaar voor verlofopname en niet omwisselbaar in een financiële waarde of anderszins. Indien de bijzonder verlofuren in betreffende kalenderjaar niet worden opgenomen, vervallen deze uren.

Werknemers die werkzaam zijn in de continudienst kunnen een beroep doen op de garantie verlofuren vanaf het moment dat de 58-jarige leeftijd is bereikt.

Artikel 14 **Bepaalde tijd overeenkomsten**

1. Werknemers, die in aanmerking komen voor de Transitietoeslag, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de einddatum is gelegen na 1 april 2014, ontvangen de Transitietoeslag tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
Indien aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan, wordt het dan geldende schaaalsalaris met 3% verhoogd. De werknemers hebben vanaf dat moment geen recht meer op de Transitietoeslag of op enige, andere vorm van compensatie.
2. Werknemers, die in aanmerking komen voor de Transitietoeslag, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de einddatum is gelegen na 1 april 2014 en waarin expliciet de intentie is opgenomen tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zullen indien aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, het recht behouden op de Transitietoeslag.

Artikel 15 **Tijdelijke commissie implementatie 1 cao**

Indien en voor zover zich een situatie voordoet waarin deze regeling niet of niet volledig voorziet, zullen partijen dit in commissie verband bespreken en beoordelen naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 16 **Wijzigingen**

In geval er sprake is van bijzondere omstandigheden waaronder mede begrepen doch niet uitsluitend wettelijke wijzigingen zulks ter beoordeling van partijen, noodzaken tot een aanpassing van onderhavige regeling, hebben partijen het recht deze regeling in overleg en na overeenstemming te wijzigen.

Aldus overeengekomen en in zeventvoud getekend,
3 december 2013

DSM Nederland BV

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg
SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen
Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Bijlagen:

1. Voorbeeld transitieoverzicht
2. Overeenkomst met betrekking tot de Transitietoeslag



Bijlage 1 Voorbeeld transitieoverzicht

Basisgegevens per 31 maart 2014							
Algemeen	Sociale eenheid	LDV					
	Naam en personeelsnummer						
	Functie en soort dienst	Cd					
	Geboortedatum/datum in dienst						
Woon-werk	% Dienstverband/datum uit dienst/AGW-leeftijd	100%					
	Afstand woon-werkverkeer enkele reis in kilometers	20					
	Aantal reisdagen per week	5					
	Huidige vergoeding woon-werkverkeer per maand	€ 86,40					
Salaris en schaal	Lease-auto (I/N)	N					
	DV-kaart (I/N)	N					
	'Fiets voor niets' (I/N)	N					
		Huidige CAO	Nieuwe CAO				
	Functiegroep/schaal	C36	C36				
	Bruto maandsalaris per 31 maart 2014	€ 2.819	€ 39.466				
	Bruto salaris per jaar (incl. Jaaruitkering (mei), Jaaruitkering (november))	€ 39.466	€ 39.466				
	Salarisperspectief o.b.v. van predicaat: Good (per maand)	€ 2.819					
	dat is per jaar (incl. Jaaruitkering (mei), Jaaruitkering (november))	€ 39.466					
	Schaalmaximum in de nieuwe CAO (per jaar)	€ 40.842					
Huidige pakket & waarde per 31 maart 2014		Leeftijd per 1-1 Dienstitijd per 1-1 Kalenderjaar	48 24,09 2014	49 25,09 2015	50 26,09 2016	51 27,09 2017	52 28,09 2018
Bruto maandsalaris			€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819
Salarispositie in huidige schaal (RSP)			100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%
Bruto maandsalaris x 12			€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828
Jaaruitkering (mei)		8,33%	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819
Jaaruitkering (november)		8,33%	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819
+ Vast salaris per jaar			€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466
Ploegentoeslag per jaar		31,00%	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234
Feestdagentoeslag (gemiddeld) per jaar		5,70%	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250
+ Roostertoeslagen			€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358
Aanwezigheidsbonus per jaar (gem. individuele realisatie)		4,99%	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842
Pensioengevend salaris per jaar			€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950
Totale pensioenpremie per jaar		22%	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869
Pensioenpremie werknemer per jaar			€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888
+ Pensioenpremie voor rekening werkgever DSM			€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981
Resultaatafhankelijke uitkering 2008 - 2012 (RAU)		2,56%	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381
Bonus site targets en/of STI 2008 - 2012		4,19%	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262
+ Variabele beloning			€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643
+ Vergoeding woon-werkverkeer per jaar			€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037
+ Dienstjubileumuitkering			€ 3.854				
+ Persoonlijke toeslag(en) op jaarbasis (geïndexeerd, niet-pensioengevend)			€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523
+ Persoonlijke toeslag(en) op jaarbasis (nominaal, niet-pensioengevend)			€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977
= Totaal pakket in €			€ 76.323	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469
Bruto jaarlijkse arbeidsduur			1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
Wettelijke basisvakantie in uren			160	160	160	160	160
Bovenwettelijke basisvakantie in uren			16	16	16	16	16
Leeftijdsgedagen in uren			40	40	48	48	48
Vrije uren bij dienstjubileum			16				
/ Netto jaarlijkse arbeidsduur in uren			1.521	1.537	1.529	1.529	1.529
= Totaal pakket gedeeld door netto jaarlijkse arbeidsduur			€ 50,18	€ 47,15	€ 47,40	€ 47,40	€ 47,40
Nieuwe pakket & waarde per 31 maart 2014			2014	2015	2016	2017	2018
+ Vast salaris per jaar			€ 39.466	€ 40.255	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949
Verhoging in €			€ 789	€ 694	€ 694	€ 694	€ 694
Verhoging in % (excl. algemene CAO-index)			2,0%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%
Salarispositie in huidige schaal (RSP)			96,4%	98,3%	100,0%	100,0%	100,0%
+ Performance-uitkering o.b.v. predicaat Good		1%	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409
+ MyChoice budget		5,51%	€ 2.175	€ 2.218	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256
Ploegentoeslag		30,00%	€ 11.840	€ 12.077	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285
Feestdagentoeslag		4,83%	€ 1.906	€ 1.944	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978
+ Roostertoeslagen			€ 13.746	€ 14.021	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263
Pensioengevend salaris per jaar			€ 53.212	€ 54.276	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212
Totale pensioenpremie per jaar		22,0%	€ 11.707	€ 11.941	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147
Pensioenpremie werknemer per jaar			€ 2.184	€ 2.243	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294
+ Pensioenpremie voor rekening werkgever DSM			€ 9.523	€ 9.698	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853
+ Variabele beloning		2,79%	€ 1.431	€ 1.460	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485
+ Dienstjubileumuitkering			€ 4.434				
+ Vergoeding woon-werkverkeer per jaar			€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123
= Totaal pakket in €			€ 71.898	€ 68.775	€ 69.929	€ 70.338	€ 70.338
Bruto jaarlijkse arbeidsduur			1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
Wettelijke basisvakantie in uren			160	160	160	160	160
Bovenwettelijke basisvakantie in uren			40	40	40	40	40
Duurzaam inzetbaarheidsdagen in uren			24	24	24	24	24
Vrije uren bij dienstjubileum			16				
/ Netto jaarlijkse arbeidsduur in uren			1.513	1.529	1.529	1.529	1.529
= Totaal pakket gedeeld door netto jaarlijkse arbeidsduur			€ 47,52	€ 44,98	€ 45,74	€ 46,00	€ 46,00
Nieuwe prijs van een verlofdag (voor koop/verkoop) per 31 maart 2014			€ 289,79	€ 295,59	€ 300,88	€ 300,88	€ 300,88
Transitie	Verschil totaal pakket per uur (nieuw versus oud)		-€ 2,66	-€ 2,17	-€ 1,66	-€ 1,40	-€ 1,40
	Transitietoeslag per jaar voor verschil in pakketwaarde		€ 4.025	€ 3.318	€ 2.538	€ 2.141	€ 2.141
	Extra toeslag voor niet verrekenen van perspectiefname		€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296
	Verschil totale pakket per uur incl. transitie		0,0%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
	Compensatie voor verschuiving review-datum naar 1 april		€ 317	€ 317	€ 317	€ 317	€ 317
	Totale transitietoeslag per jaar		€ 4.025	€ 3.931	€ 3.156	€ 2.437	€ 2.437
Waarvan Transitietoeslag (geïndexeerd) per jaar		€ 3.048	€ 2.954	€ 2.179	€ 1.460	€ 1.460	
Waarvan Transitietoeslag (nominaal) per jaar		€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	
Negatief verschil in toekomstige leeftijdsuren (terug te kopen)			8	8	8	8	
Per 1 april 2014	Inclusief 1,5% CAO-verhoging op 1 april 2014:	Vanaf	1-4-2014	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2017	1-1-2018
	Jaarsalaris		€ 40.058				
	Transitietoeslag (geïndexeerd) per maand		€ 257,81	€ 249,86	€ 184,31	€ 123,49	€ 123,49
Transitietoeslag (nominaal) per maand		€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	

Basisgegevens per 31 maart 2014		Sociale eenheid L.D.V.					
Algemeen	Naam en personeelsnummer						
	Functie en soort dienst		CG				
	Geboortedatum/datum in dienst						
	% Dienstverband/datum uit dienst/AOW-leeftijd	100%					
Woonwerk	Afstand woon-werkverkeer enkele reis in kilometers	20					
	Aantal reisdagen per week	5					
	Huidige vergoeding woon-werkverkeer per maand	€ 86,40					
	Lease-auto (I/N)	N					
	OV-kaart (I/N)	N					
	Fiets voor niets (I/N)	N					
Salaris en schaal	Functioniegroep/schaal	Huidige CAO	Nieuwe CAO				
	Bruto maandsalaris per 31 maart 2014	€ 2.819	€ 336				
	Bruto salaris per jaar (incl. jaaruikering (mei), jaaruikering (november))	€ 39.466	€ 39.466				
	Salarisperspectief o.b.v. van predicaat: Good (per maand) dat is per jaar (incl. jaaruikering (mei), jaaruikering (november))	€ 2.819	€ 39.466				
	Schaalmaximum in de nieuwe CAO (per jaar)		€ 40.949				
Huidige pakket & waarde per 31 maart 2014		Leeftijd per 1-1 Diensttijd per 1-1 Kalenderjaar	48 24,09 2014	49 25,09 2015	50 26,09 2016	51 27,09 2017	52 28,09 2018
Bruto maandsalaris		€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
Salarispositie in huidige schaal (RSP)		100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%
Bruto maandsalaris x 12		€	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828
Jaaruikering (mei)		8,33%	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
Jaaruikering (november)		8,33%	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
+ Vast salaris per jaar		€	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466
Ploegentoeslag per jaar		31,00%	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234
Feestdagentoeslag (gemiddeld) per jaar		5,70%	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250
+ Roostertoeslagen		Aanwezigheidsbonus per jaar (gem. individuele realisatie)	4,98%	2.258	2.258	2.258	2.258
		€	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842
Pensioengevend salaris per jaar		22%	53.850	53.850	53.850	53.850	53.850
Totale pensioenpremie per jaar			1.888	1.888	1.888	1.888	1.888
Pensioenpremie werknemer per jaar			9.981	9.981	9.981	9.981	9.981
+ Pensioenpremie voor rekening werkgever DSM			9.981	9.981	9.981	9.981	9.981
Resultaatafhankelijke uitkering 2008 - 2012 (RAU)		2,56%	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381
Bonus site targets en/of STI 2008 - 2012		4,19%	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262
+ Variabele beloning			3.643	3.643	3.643	3.643	3.643
+ Vergoeding woon-werkverkeer per jaar			1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
+ Dienstjubileumuitkering			3.854				
+ Persoonlijke toeslag(en) op jaarbasis (geïndexeerd, niet-pensioengevend)			523	523	523	523	523
+ Persoonlijke toeslag(en) op jaarbasis (nominaal, niet-pensioengevend)			977	977	977	977	977
= Totaal pakket in €		€	76.323	72.469	72.469	72.469	72.469
Bruto jaarlijkse arbeidsduur			1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
Wettelijke basisvakantie in uren			160	160	160	160	160
Bovenwettelijke basisvakantie in uren			16	16	16	16	16
Leeftijdsgedagen in uren			40	40	40	40	40
Vrije uren bij dienstjubileum			16				
/ Netto jaarlijkse arbeidsduur in uren			1.521	1.537	1.529	1.529	1.529
= Totaal pakket gedeeld door netto jaarlijkse arbeidsduur		€	50,18	47,15	47,40	47,40	47,40
Nieuwe pakket & waarde per 31 maart 2014			2014	2015	2016	2017	2018
+ Vast salaris per jaar		€	39.466	40.255	40.949	40.949	40.949
Verhoging in % (excl. algemene CAO-index)				789	694		
Salarispositie in huidige schaal (RSP)			96,4%	2,0%	1,7%	100,0%	100,0%
+ Performance-uitkering o.b.v. predicaat Good				2.175	2.218	2.256	2.256
+ MyChoice budget		5,51%	11.840	12.077	12.285	12.285	12.285
Ploegentoeslag		30,00%	1.906	1.944	1.978	1.978	1.978
Feestdagentoeslag		4,83%					
+ Roostertoeslagen			13.746	14.021	14.263	14.263	14.263
Pensioengevend salaris per jaar			53.212	54.276	55.212	55.212	55.212
Totale pensioenpremie per jaar		22,0%	11.707	11.941	12.147	12.147	12.147
Pensioenpremie werknemer per jaar			2.184	2.243	2.294	2.294	2.294
+ Pensioenpremie voor rekening werkgever DSM			9.523	9.698	9.853	9.853	9.853
+ Variabele beloning		2,79%	1.431	1.460	1.485	1.485	1.485
+ Dienstjubileumuitkering			4.434				
+ Vergoeding woon-werkverkeer per jaar			1.123	1.123	1.123	1.123	1.123
= Totaal pakket in €		€	71.898	68.775	69.929	70.338	70.338
Bruto jaarlijkse arbeidsduur			1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
Wettelijke basisvakantie in uren			160	160	160	160	160
Bovenwettelijke basisvakantie in uren			40	40	40	40	40
Duurzaam inzetbaarheidsdagen in uren			24	24	24	24	24
Vrije uren bij dienstjubileum			16				
/ Netto jaarlijkse arbeidsduur in uren			1.513	1.529	1.529	1.529	1.529
= Totaal pakket gedeeld door netto jaarlijkse arbeidsduur		€	47,52	44,98	45,74	46,00	46,00
Nieuwe prijs van een verlofdag (voor koop/verkoop) per 31 maart 2014			289,79	295,59	300,68	300,68	300,68
Transitie	Verschil totaal pakket per uur (nieuw versus oud)	€	-2,66	-2,17	-1,66	-1,40	-1,40
	Transitietoeslag per jaar voor verschil in pakketwaarde	€	4.025	3.318	2.538	2.141	2.141
	Extra toeslag voor niet verrekenen van perspectiefname	€	296	296	296	296	296
	Verschil totale pakket per uur incl. transitie	€	0,0%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
	Compensatie voor verschuiving review-datum naar 1 april	€	317	317	317	317	317
Totale transitietoeslag per jaar		€	4.025	3.931	3.156	2.437	2.437
Waarvan Transitietoeslag (geïndexeerd) per jaar		€	3.048	2.954	2.179	1.460	1.460
Waarvan Transitietoeslag (nominaal) per jaar		€	977	977	977	977	977
Negatief verschil in toekomstige leeftijdsuren (terug te kopen)					8	8	8
Per 1 april 2014	Inclusief 1,5% CAO-verhoging op 1 april 2014:						
	Vanaf		1-4-2014	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2017	1-1-2018
	Jaarsalaris	€	40.058				
	Transitietoeslag (geïndexeerd) per maand	€	257,81	249,86	184,31	123,49	123,49
Transitietoeslag (nominaal) per maand	€	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	

CAO Vynova Beek B.V.
Looptijd 1 maart 2023 tot 1 maart 2024

	53 29,09 2019	54 30,09 2020	55 31,09 2021	56 32,09 2022	57 33,09 2023	58 34,09 2024	59 35,09 2025	60 36,09 2026	61 37,09 2027	62 38,09 2028	63 39,09 2029	64 40,09 2030	65 41,09 2031
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%
€	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
€	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466
€	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234
€	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250
€	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358
€	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842
€	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950
€	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869
€	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888
€	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981
€	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381
€	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262
€	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643
€	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
€	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523
€	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977
€	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	76.323	72.469	72.469
€	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
€	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
€	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
€	48	48	56	56	56	56	64	64	72	80	80	88	88
€	1.529	1.529	1.521	1.521	1.521	1.521	1.513	1.513	1.505	1.497	1.457	1.489	1.489
€	47,40	47,40	47,65	47,65	47,65	47,65	47,90	47,90	48,15	48,41	52,38	48,67	48,67

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
€	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949
€	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
€	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409
€	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256
€	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285
€	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978
€	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263
€	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212
€	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147
€	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294
€	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853
€	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485
€	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123
€	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	74.939	70.338	70.338
€	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
€	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
€	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
€	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
€	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.513	1.529	1.529
€	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	49,53	46,00	46,00
€	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68

€	-1,40	-1,40	-1,65	-1,65	-1,65	-1,65	-1,90	-1,90	-2,15	-2,41	-2,85	-2,67	-2,67
€	2.141	2.141	2.523	2.523	2.523	2.523	2.905	2.905	3.287	3.685	4.312	4.082	4.082
€	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
€	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
€	2.437	2.437	2.819	2.819	2.819	2.819	3.201	3.201	3.583	3.981	4.608	4.378	4.378
€	1.460	1.460	1.842	1.842	1.842	1.842	2.224	2.224	2.606	3.004	3.631	3.401	3.401
€	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977
€	8	8	16	16	16	16	24	24	32	40	40	48	48
€	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024	1-1-2025	1-1-2026	1-1-2027	1-1-2028	1-1-2029	1-1-2030	1-1-2031
€	123,49	123,49	155,80	155,80	155,80	155,80	188,11	188,11	220,42	254,09	307,12	287,67	287,67
€	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42

CAO Vynova Beek B.V.
Looptijd 1 maart 2023 tot 1 maart 2024

	53 29,09 2019	54 30,09 2020	55 31,09 2021	56 32,09 2022	57 33,09 2023	58 34,09 2024	59 35,09 2025	60 36,09 2026	61 37,09 2027	62 38,09 2028	63 39,09 2029	64 40,09 2030	65 41,09 2031
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%
€	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
€	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466
€	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234
€	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250
€	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358
€	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842
€	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950
€	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869
€	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888
€	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981
€	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381
€	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262
€	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643
€	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
€	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523
€	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977
€	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	76.323	72.469	72.469
€	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
€	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
€	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
€	48	48	56	56	56	56	64	64	72	80	80	88	88
€	1.529	1.529	1.521	1.521	1.521	1.521	1.513	1.513	1.505	1.497	1.457	1.489	1.489
€	47.40	47.40	47.65	47.65	47.65	47.65	47.90	47.90	48.15	48.41	52.38	48.67	48.67

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
€	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949
€	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
€	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409
€	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256
€	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285
€	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978
€	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263
€	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212
€	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147
€	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294
€	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853
€	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485
€	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123
€	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	74.939	70.338	70.338
€	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
€	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
€	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
€	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
€	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.513	1.529	1.529
€	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	49,53	46,00	46,00
€	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68

€	-1,40	-1,40	-1,65	-1,65	-1,65	-1,65	-1,90	-1,90	-2,15	-2,41	-2,85	-2,67	-2,67
€	2.141	2.141	2.523	2.523	2.523	2.523	2.905	2.905	3.287	3.685	4.312	4.082	4.082
€	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
€	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
€	2.437	2.437	2.819	2.819	2.819	2.819	3.201	3.201	3.583	3.981	4.608	4.378	4.378
€	1.460	1.460	1.842	1.842	1.842	1.842	2.224	2.224	2.606	3.004	3.631	3.401	3.401
€	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977
€	8	8	16	16	16	16	24	24	32	40	40	48	48
€	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024	1-1-2025	1-1-2026	1-1-2027	1-1-2028	1-1-2029	1-1-2030	1-1-2031
€	123,49	123,49	155,80	155,80	155,80	155,80	188,11	188,11	220,42	254,09	307,12	287,67	287,67
€	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42

CAO Vynova Beek B.V.
Looptijd 1 maart 2023 tot 1 maart 2024

	53 29,09 2019	54 30,09 2020	55 31,09 2021	56 32,09 2022	57 33,09 2023	58 34,09 2024	59 35,09 2025	60 36,09 2026	61 37,09 2027	62 38,09 2028	63 39,09 2029	64 40,09 2030	65 41,09 2031
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%
€	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
€	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466
€	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234
€	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250
€	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358
€	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842
€	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950
€	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869
€	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888
€	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981
€	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381
€	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262
€	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643
€	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
€	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523	523
€	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977
€	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469	76.323	72.469	72.469
€	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
€	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
€	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
€	48	48	56	56	56	56	64	64	72	80	80	88	88
€	1.529	1.529	1.521	1.521	1.521	1.521	1.513	1.513	1.505	1.497	1.457	1.489	1.489
€	47,40	47,40	47,65	47,65	47,65	47,65	47,90	47,90	48,15	48,41	52,38	48,67	48,67

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
€	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949	40.949
€	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
€	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409	409
€	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256	2.256
€	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285	12.285
€	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978	1.978
€	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263	14.263
€	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212	55.212
€	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147
€	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294	2.294
€	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853
€	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485	1.485
€	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123	1.123
€	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	70.338	74.939	70.338	70.338
€	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
€	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
€	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
€	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
€	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.513	1.529	1.529
€	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	49,53	46,00	46,00
€	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68	300,68

€	-1,40	-1,40	-1,65	-1,65	-1,65	-1,65	-1,90	-1,90	-2,15	-2,41	-2,85	-2,67	-2,67
€	2.141	2.141	2.523	2.523	2.523	2.523	2.905	2.905	3.287	3.685	4.312	4.082	4.082
€	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
€	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
€	2.437	2.437	2.819	2.819	2.819	2.819	3.201	3.201	3.583	3.981	4.608	4.378	4.378
€	1.460	1.460	1.842	1.842	1.842	1.842	2.224	2.224	2.606	3.004	3.631	3.401	3.401
€	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977	977
€	8	8	16	16	16	16	24	24	32	40	40	48	48
€	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024	1-1-2025	1-1-2026	1-1-2027	1-1-2028	1-1-2029	1-1-2030	1-1-2031
€	123,49	123,49	155,80	155,80	155,80	155,80	188,11	188,11	220,42	254,09	307,12	287,67	287,67
€	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42	81,42

66	
42,09	
2032	
€	2.819
100,9%	
€	33.828
€	2.819
€	2.819
€	39.466
€	12.234
€	2.250
€	2.358
€	16.842
€	53.950
€	11.889
€	1.888
€	9.981
€	1.381
€	2.262
€	3.643
€	1.037
€	523
€	977
€	72.469
	1.753
	180
	16
	88
	1.489
€	48,67
2032	
€	40.949
100,0%	
€	409
€	2.256
€	12.285
€	1.978
€	14.263
€	55.212
€	12.147
€	2.294
€	9.853
€	1.485
€	1.123
€	70.338
	1.753
	180
	40
	24
	1.529
€	46,00
€	300,68
-€ 2,67	
€	4.082
€	296
	0,4%
€	4.378
€	3.401
€	977
	48
	1-1-2032
€	287,67
€	81,42

Bijlage 2 Overzicht Persoonlijke Toeslagen – Transitietoeslag

	BIO	DEPP	GIST	LBV	NEORESINS	DPC	RESINS
1	Geïndexeerd pensioengevend				0120 (PT)	PT1 (0306)	0E20 (PT 1)
2	Geïndexeerd niet-pensioengevend			0030 (Perm. O.C. Duty Allowance)		PT2 (0307) PT3 (0308) PT ORBA Inf. Proof (0310)	0E31 (pl.t.slg a add.)
3	Nominaal, pensioengevend	0G22 (PT)	0A21 (Frozen PT FT) 0A22 (Funct. PT FT) 0A04 (PT) (AO)		0121 (PT)	PT4 (0309) PT ORBA-nominal (0311)	1E10 (PT 2) 0E21 (PT 3) 0E22 (PT 4) Calamiteiten consignatie 0E23 (PT sat)
4	Nominaal niet-pensioengevend	Vergoeding verblijfskosten Afsandvergoeding Aanv DSM	1A02 (spaarpremie 2003) Bruto uitkering Persoonlijke toeslag bruto Arbeidsmarkttoeslag Dienstuittkering (0A06) Telewerk	1027 (spaarpremie 2003) 1020 (spaarpremie 1954) Respr. Toelage netto Vergoeding reiskosten netto Div vergoeding bruto Kledingeld Vergoeding telewerken Vergoeding eigen auto netto	Arbeidsmarkttoeslag Keteigeld Mentorgeld	1311 (spaarpremie) Maaltijdvergoeding Persoonlijke toeslag bruto (1E28) Spaarbijdrage Persoonlijke toeslag 2	
5	Aflopemd, pensioengevend	0Q20 (PT) 0Q31 (shift allowance (reduct.))	Netto vergoeding	Div. vergoeding netto			Telewerk
6	Een %, niet-pensioengevend			0061 (inconvenience allowance) 0062 (Extra allowance)			0E33 (reduction shift bonus) BWC%(0E35)
7	Een %, pensioengevend				PT early/late (0123)		

Bijlage 11 bedrijfs AOW / RVU (spelregels)

Als onderdeel van de cao 2021-2023 hebben de vakorganisaties en VYNOVA de volgende afspraken gemaakt omtrent de Bedrijfs-AOW. In lijn met het landelijke pensioenakkoord krijgen oudere medewerkers de mogelijkheid om (maximaal) 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd uit dienst te treden met een uitkering op jaarbasis van bruto EUR 22.164,- (niveau 2021), de zogenoemde bedrijfs-AOW. Dit is een tijdelijke overgangsregeling voor medewerkers die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW leeftijd. Het deelnemen aan de Bedrijfs-AOW vindt plaats op vrijwillige basis en met wederzijdse instemming van de medewerker en werkgever. Algemeen uitgangspunt is dat de continuïteit van de bedrijfsvoering door een eerder vertrek van een medewerker / medewerkers niet in gevaar mag komen. Hieronder wordt ook begrepen dat de belasting voor de overige medewerkers niet onevenredig zwaar mag worden met het oog op het risico op uitval.

Looptijd

De wettelijke RVU-versoepeling geldt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. Deze versoepeling is wettelijk en eindigt van rechtswege en hoeft derhalve niet te worden opgezegd. Het is een standaardregeling, afwijken kan alleen indien dit uitdrukkelijk is aangegeven.

In verband met de planning en vervanging van vertrekkende medewerkers (werving, selectie en opleiding) zal op z'n vroegst op 1 juli 2024 van de regeling gebruikt kunnen worden gemaakt.

Wie zijn de deelnemers?

Iedere medewerker die tijdens de bovengenoemde looptijd de AOW leeftijd minus 3 jaar heeft of bereikt, heeft een voorlichting gehad en aangegeven of hij/ zij wil deelnemen. Deelnemers zijn intussen bekend en als zodanig vastgelegd. Er kunnen geen medewerkers aan de lijst worden toegevoegd. Wel kan een medewerker die op de lijst van deelnemers staat zich bedenken en afzien van eerder vertrek of de periode inkorten. Een en ander uiteraard in goed overleg met werkgever.

Vanaf 1 januari 2023 kunnen genoemde medewerkers hun deelname bevestigen en een aanvraag indienen. Deelname aan de regeling kan dan 18 maanden later in gaan, dus op z'n vroegst op 1 juli 2024.

De insteek is dat de werkgever zich inspant om de door de medewerker gewenste periode van bedrijfs-AOW (tot max. 3 jaar) mogelijk te maken met de opmerking dat door het aantal deelnemers de bedrijfsvoering niet in het gedrang mag komen.

In het geval dat een aanvraag wordt geweigerd c.q. de datum ingang wordt uitgesteld en de medewerker het hier niet mee eens is, dan kan dit worden voorgelegd aan de hardship commissie.

Afhandeling

Met het ingaan van de Bedrijfs-AOW periode wordt het dienstverband met VYNOVA beëindigd. Het uitgangspunt is een afspraak met wederzijds goedvinden die wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Om gebruik te kunnen maken, dient het voornemen minimaal 18 maanden vóór de gewenste ingangsdatum tot deelname ingediend te worden bij de afdelingsmanager en HR.

Bijdrage medewerker

- Lever je voor ieder jaar Bedrijfs-AOW 12 dagen per jaar vrijaf in als je 3 jaren voor AOW datum vertrekt (totaal 36 dagen), 10 dagen als je 2 jaren eerder vertrekt (totaal 20 dagen) en 8 dagen als je 1 jaar eerder vertrekt.

Voor aanvang van deelname aan de Bedrijfs-AOW worden de dagen vrijaf achtereenvolgens van het saldo verlofgoed, Spaarverlof en/of rekening courant afgeboekt.

Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst/ wijze van uitbetalen

Je maakt samen met je leidinggevende afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan je deelname aan de Bedrijfs-AOW. Je gaat uit dienst bij VYNOVA met het doel van de Bedrijfs-AOW gebruik te gaan maken. VYNOVA en jij ondertekenen een vaststellingsovereenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen. Je maakt dan aanspraak maken op een maandelijkse uitbetaling van het bedrag ter hoogte van de maximaal

toegestane bruto uitkering berekend per maand, behorende bij de afgesproken periode dat je gebruik maakt van de Bedrijfs-AOW. De uitkering zal jaarlijks worden geïndexeerd met de procentuele stijging van de reguliere AOW uitkering. Kom je onverhoopt te overlijden dan zal de betaling aan de wettelijke erfgena(a)m(en) van het resterende bedrag doorlopen.

Deeltijders en Medische Deeltijders

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling deelnemen, leveren vakantie uren naar rato in. Zij ontvangen een gewogen bedrijfs-AOW uitkering, m.a.w. de dienstjaren die een medewerker fulltime heeft gewerkt worden naar rato meegenomen. Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders).

Pensioen gevolgen bij gebruikmaking van bedrijfs-AOW Je dient er rekening mee te houden dat je bij deelname aan deze Bedrijfs-AOW met ontslag gaat en dat de pensioenopbouw stopt op het moment dat de Bedrijfs-AOW start.

Keuze

Als je deelneemt aan de Bedrijfs-AOW heb je 2 keuzes:

Je gaat met ontslag met gebruikmaking van de Bedrijfs-AOW en laat je pensioen op je AOW gerechtigde leeftijd ingaan.

- Je gaat met ontslag en laat het pensioen 1, 2 of 3 jaar vóór de AOW leeftijd samen met de Bedrijfs-AOW ingaan.

De consequenties van het naar voren halen van het pensioen en het feit dat je geen pensioen meer opbouwt tijdens de periode van de Bedrijfs-AOW dien je zelf te bespreken met de pensioenfondsen/verzekeraars waar men pensioen heeft opgebouwd.

Vervallen eenmalige uitkering bij AOW uit dienst wanneer je gebruik maakt van de bedrijfs-AOW regeling: - Bij gebruik maken van de bedrijfs-AOW regeling dan kun je geen aanspraak maken op de eenmalige uitkering bij AOW uit dienst (Voor elk vol dienstjaar 1/25 e deel van 1/12e deel van het bruto jaarinkomen, waarbij maximaal 25 dienstjaren in aanmerking worden genomen).