Collectieve arbeidsovereenkomst

AOC Nederland BV

1 mei 2026 tot en met 31 augustus 2027

Scroll naar beneden
en klik op het hoofdstuk of
artikel dat u wilt lezen

Inhoud

Hoofdstuk I Algemeen 6

Artikel 1 Looptijd en werkingssfeer 6

Artikel 2 Definities 6

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten 7

Hoofdstuk II Arbeidsovereenkomst 8

Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst 8

Artikel 4 Proeftijd 8

Artikel 5 Inhoud arbeidsovereenkomst 8

Artikel 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst 9

Hoofdstuk III Verplichtingen van werkgever en werknemer 10

Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer 10

Artikel 8 Schorsing voor onderzoek en/of beraad 10

Artikel 9 Disciplinaire maatregelen 11

Artikel 10 Concurrentiebeding 12

Artikel 11 Geheimhouding 12

Artikel 12 Uitvinding en octrooi 12

Artikel 13 Nevenactiviteiten 13

Hoofdstuk IV Dienstroosters en arbeidsduur 14

Artikel 14 Arbeidsduur 14

Artikel 15 Dienstrooster 14

Artikel 16 Overwerk 15

Artikel 17 Vakantie 16

Artikel 18 Buitengewoon verlof 17

Artikel 19 Tegemoetkoming Ouderen Regeling 18

Hoofdstuk V Beloning 20

Artikel 20 Salarisschalen 20

Artikel 21 Uitbetaling jaarsalaris 21

Artikel 22 Performance uitkering 21

Artikel 22a Gratificatie 21

Artikel 23 Resultaatbeloning 21

Artikel 24 Toeslag voor ploegendienst 23

Artikel 25 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag 23

Artikel 26 Verplaatsing om bedrijfsredenen 23

Artikel 27 Toeslag bij werken op zon- en feestdagen 24

Artikel 28 Overwerktoeslag 24

Artikel 29 Vergoeding voor verschoven uren 24

Artikel 30 Sprongvergoeding 25

Artikel 31 Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie 25

Artikel 32 Toeslag bij waarneming van hogere functie 25
Artikel 33 Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf 25
Artikel 34 Vermindering jaarsalaris 25
Artikel 35 Vergoedingen t.b.v. Bedrijfshulpverleners 26
Artikel 36 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en thuiswerkregeling 26
Artikel 37 Pensioenovereenkomst 26
Artikel 38 Deeltijd 27
Artikel 39 MyChoice 27
Artikel 40 Duurzame inzetbaarheid 28
Artikel 41 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) 28

Hoofdstuk VI Sociale Zekerheid 30
Artikel 42 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 30
Artikel 43 Ziektekostenverzekering 31
Artikel 44 Collectieve ongevallenverzekering 31
Artikel 45 WGA-premie 31

Hoofdstuk VII Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken 32
Artikel 46 Georganiseerd Overleg AOC Nederland 32
Artikel 47 Vredesplicht 33
Artikel 48 Afwijking in individuele gevallen 33
Artikel 49 Beroepsprocedure FUWA 33

Bijlage 1 Protocol 34
1. Duurzame inzetbaarheid 34
2. Participatiewet, Wajong en stages 34
3. Opleidingsinspanning 35
4. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding 35
5. AWVN-Werkgeversbijdrageregeling 35
6. Buitengewoon verlof (artikel 18 CAO) en mantelzorg 35
7. Collectieve verzekering WW/WGA via Stichting PAWW (3e WW-jaar) 35
8. Duurzame werkgever 35
9. Studieschuld 35
10. Stagevergoeding 36
11. Sociaal plan 36
12. Vakbondscontributie 36

Bijlage 2 Salarisschalen 37
Bijlage 3 Tegemoetkoming Reiskosten 38
Bijlage 4 Aanvullingsregeling 40
Artikel 1 Algemeen 40
Artikel 2 Blijvende toeslag 40
Artikel 3 Aflopende toeslag 41
Artikel 4 Uitbetaling 41

Bijlage 4A **Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie 42**
Artikel 1 Minder functioneren 42
Artikel 2 Vrijwillige demotie 42
Bijlage 5 **Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid 43**
Artikel 1 Algemeen 43
Artikel 2 De inkomensgarantieregeling 43
Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling 44
Artikel 4 Overgangsregelingen 45
Bijlage 6 **Opleidingsregelingen 46**
Artikel 1 Faciliteiten 46
Artikel 2 Studiecategorieën 46
Artikel 3 Terugbetalingsregeling 46
Artikel 4 Opleidingstijd 47
Bijlage 7 **Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden 48**
Bijlage 8 **Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV) 49**
Artikel 1 BHV Levensreddend handelen (LRH) en BHV EHBO 49
Artikel 2 BHV Brandweer 50
Artikel 3 Beëindiging BHV 50
Artikel 4 Jubileumuitkering BHV LRH/EHBO/Brandweer 51
Bijlage 9 **Roosters, Overwerk en Normen arbeids- en rusttijden 52**
Artikel 1 Maatwerkroosters 52
Artikel 2 Overwerk 55
Artikel 3 Overige situaties 58
Artikel 4 Bijzondere situaties (zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten)...58
Artikel 5 Consignatie 59
Bijlage 10 **Bezwaar & Beroep Functiewaardering (CAO) 61**
Bijlage 11 **Overeenkomst met betrekking tot de TransitieToeslag 63**
Artikel 1 Het Transitieoverzicht 64
Artikel 2 Berekening transitietoeslag 64
Artikel 3 Berekening Uurwaarde Oud 64
Artikel 4 Berekening Uurwaarde Nieuw 64
Artikel 5 De Transitietoeslag algemene bepalingen 65
Artikel 6 Transitietoeslag Index (TTI) 65
Artikel 7 Transitietoeslag Nominaal (TTN) 65
Artikel 8 Transitietoeslag Aflopend (TTA) 66
Artikel 9 Garantie schaalsalarisperspectief/groeisnelheid 66
Artikel 10 Berekeningswijze Transitie onderdeel Variabele beloning 66
Artikel 11 Afhankelijke Extra Vrije Tijd/Aanwezigheidsbonus 67
Artikel 12 Ketelgeldvergoeding 67
Artikel 13 Garantie Verlofuren 67

Artikel 14 Bepaalde tijd overeenkomsten....68
Artikel 15 Tijdelijke commissie implementatie 1 cao 68
Artikel 16 Wijzigingen....68

AOC Nederland BV gevestigd te Zandpol (hierna: **AOC of Werkgever**),

en

FNV, gevestigd te Utrecht,

CNV, gevestigd te Utrecht,

Verklaren hierbij

ten behoeve van de werknemers van **AOC Nederland BV** een Collectieve Arbeidsovereenkomst ("CAO AOC Nederland") te hebben afgesloten;

dat de CAO AOC Nederland is aangegaan voor het tijdvak 1 mei 2026 tot en met 31 augustus 2027 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 mei 2026 tot en met 31 augustus 2027. 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: **AOC Nederland BV** gevestigd te Zandpol;
b. vakorganisaties: elk van de vakorganisaties die deze cao hebben ondertekend;
c. werknemer: de man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen C34 tot en met C44;
d. dag: een aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
e. dagvenster: de tijd gelegen tussen 07.00 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 brutojaarsalaris vermeerderd met
   - de eventuele toeslag voor ploegendienst conform artikel 24;
   - de eventuele toeslag voor vaste consignatie conform artikel 31;
   - 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 41 lid 10;
j. uurloon: 0,041% van het voltijds jaarsalaris;
k. MyChoice budget: het persoonlijk keuzebudget van de werknemer als bedoeld in artikel 39;
l. ondernemingsraad: de overlegstructuur van AOC Nederland BV, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; en nader aangegeven in de overeenkomst Medezeggenschap tussen bestuurder en overleg AOC Nederland BV.
m. continudienst: een dienstrooster waarin de werknemer zowel in ochtend-, middag- als nachtdienst wordt ingezet;
n. diensttijd: de periode gedurende welke een werknemer onafgebroken in dienst is geweest van werkgever of diens rechtsvoorganger, danwel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor minimaal 50% deelneemt;
o. partner: de persoon met wie de werknemer is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in Boek 1, titel 5 respectievelijk 5A van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen AOC in Nederland 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.

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.

Uitzendkrachten worden vanaf de datum van inlening beloond conform de op hen van toepassing zijnde cao voor uitzendkrachten. Het inlenende bedrijf (AOC Nederland BV) draagt er zorg voor en ziet erop toe dat de door haar ingeschakelde uitzendorganisaties de juiste en volledige arbeidsvoorwaarden toepassen, ten minste gelijkwaardig aan de arbeidsvoorwaarden die gelden op grond van de binnen AOC Nederland BV toepasselijke cao, voor zover wettelijk en cao-technisch vereist.

Hoofdstuk II Arbeidsovereenkomst

Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
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. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt na een jaar omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:
   1) Betrokken werknemer heeft normaal of goed gefunctioneerd.
   2) Het betreft geen tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld bij ziekte van een andere werknemer.
   3) Het betreft geen werknemer op projectbasis.
3. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd en door werkgever en werknemer ondertekend.
4. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de cao.
5. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt onderbroken gedurende 31 dagen of korter wordt deze voor de berekening van de duur van de diensttijd als aaneengesloten beschouwd.

Artikel 4 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigen.
De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:

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

Artikel 5 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd:

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

7. het brutojaarsalaris;
8. de toepasselijkheid van de cao.

Artikel 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en werknemer geldt een opzegtermijn van:
   a. één maand, indien de werknemer is ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C35;
   b. drie maanden, voor de overige werknemers.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Hoofdstuk III Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer

1. De werkgever zal zich gedragen zoals een goed werkgever betaamt. De werknemer zal zich gedragen als een goed werknemer:
   a. naar het bepaalde in deze cao en
   b. naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen onder andere betrekking hebbend op de van toepassing zijnde locatietoegang- en siteregelgeving, 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 jaarinkomen.
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 jaarinkomen als bedoeld in lid 3 wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.
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.
   Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:
   a. daden of gedragingen die zo ernstig zijn dat deze op zich zelf 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 26.
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 bij de Commissie van Beroep (zoals omschreven in het desbetreffende reglement) 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 AOC en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de werknemer is tewerkgesteld.

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 informatie

   of

   b. waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:
      - AOC 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 Uitvinding en octrooi

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

Artikel 13 Nevenactiviteiten

De werknemer zal de werkgever vooraf schriftelijk informeren indien hij voornemens is om, naast zijn werk voor de werkgever, al dan niet gehonoreerde werkzaamheden (hieronder worden tevens verstaan commissariaten of bestuursfuncties bij organisaties met een winstoogmerk) te gaan verrichten ten behoeve van of in dienst van derden (de “nevenwerkzaamheden”). De werknemer zal hierbij vooraf opgave doen van de partij voor wie hij de nevenwerkzaamheden wil verrichten en van de omvang en aard daarvan. De werknemer zal de nevenwerkzaamheden niet verrichten zonder voorafgaande toestemming van de werkgever. De werkgever zal deze toestemming in beginsel verlenen, tenzij de werkgever een objectieve reden heeft om deze te weigeren, zoals de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het voorkomen van belangenconflicten, de bescherming van de goede naam en reputatie van werkgever of andere objectieve redenen.

Hoofdstuk IV Dienstroosters en arbeidsduur

Artikel 14 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers met een voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt de normale arbeidsduur 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 vroeg-laat wisseldienst waarbij normaliter in het dagvenster evenredig in een vroege en een late dienst - die minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen - 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 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.
   d. Een verlengde 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37,33 uur per week.
   e. 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.
   f. Een verkorte 3-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf 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 met de ochtenddienst op maandag en eindigt met de middagdienst op vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37 uur per week.
   g. 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.

h. Een 5-ploegendienst met stop- en terugkomdagen waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt, terwijl tevens sprake is van 6 nog in te roosteren terugkomdagen, waarvan de helft in blokken van 2 uur aan reeds ingeroosterde diensten kan worden toegevoegd. Het dienstrooster kent gemiddeld tussen de 215,5 en 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
i. Een 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt. Het dienstrooster kent gemiddeld 213,75 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
j. Een combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op doordeweekse dagen in dagdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 79 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 35,11 uur per week.
k. Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op maandag t/m zaterdag in dagdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 81 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 36 uur per week.
l. Een combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 222 diensten per 64 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 32,89 uur per week.
m. Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 233 diensten per 54 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 34,52 uur per week.

2. Inzet in andere dan de in het eerste lid genoemde dienstroosters is mogelijk met in acht name van de bepalingen uit deze cao en de Wet op de ondernemingsraden. Indien sprake is van een dienstrooster waarbij de werknemer ook buiten de tijden genoemd in het eerste lid onder a wordt ingezet, dient voorafgaand aan toepassing van het dienstrooster overeenstemming tussen werkgever en vakorganisaties te worden bereikt over de beloningsconsequenties.
3. Werknemers met een deeltijd dienstverband worden ook ingezet op basis van de in het eerste en tweede lid bedoelde dienstroosters, waarbij echter in overleg tussen werkgever en werknemer het dienstrooster naar rato van de omvang van het dienstverband van de werknemer wordt bijgesteld. Daarbij wordt de verhouding tussen arbeidsduur en arbeidstijd als bij de voltijd werknemers in acht genomen.

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.
   Het overwerk voor parttimers wordt aangepast naar de wettelijke bepalingen.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
5. 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 december zullen de individuele wensen geïnventariseerd dienen te zijn, teneinde uiterlijk 1 januari aan een ieder 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 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.

17f. Verlofplan

1. Elke werknemer stelt, ongeacht of hij wel of niet deelneemt aan de Tegemoetkoming Ouderenregeling, 8 jaar voor zijn AOW-leeftijd of, als dit eerder is bij de start van deelname aan de Tegemoetkoming Ouderenregeling, samen met zijn leidinggevende een verlofplan op.
2. In het verlofplan wordt de opname van verlof over de gehele periode van 8 jaar voor AOW-leeftijd of van deelname aan de Tegemoetkoning Ouderenregeling tot het einde van het dienstverband weergegeven.
3. Het verlofplan wordt jaarlijks geëvalueerd tussen werknemer en zijn leidinggevende.
4. Het streven is dat werknemer bij het einde van het dienstverband maximaal 28 vakantiedagen (224 uur) aan verlofsaldo open heeft staan. In uitzonderingsgevallen kan hiervan, met instemmig van de werkgever, worden afgeweken.
5. Werknemer heeft recht op een financieel adviesgesprek. Dit financieel adviesgesprek wordt gedaan door een onafhankelijk bureau, dat in afstemming tussen werkgever en vakverenigingen wordt geselecteerd. De kosten komen voor rekening van werkgever.

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-, 40-, en 50-jarig huwelijk/partnerschapjubileum: 1 dag;
      - bij gelegenheid van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk/partnerschapjubileum van zijn (stief) ouders, schoonouders en grootouders: 1 dag.

      Bij bevalling van zijn partner, dan wel bij adoptie: eenmaal de voor de werknemer contractueel geldende arbeidsduur per week, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling.Aanvullend: vijfmaal de voor de werknemer contractueel geldende arbeidsduur per week, op te nemen in de eerste zes maanden na de bevalling of adoptie. De werkgever vult de door het UWV verstrekte uitkering van 70% van het (maximum)dagloon aan met 15%. De werknemer heeft éénmaal gedurende het dienstverband recht op aanvulling van de UWV-uitkering tot 100% van het salaris bij geboorte of adoptie van een kind. Bij iedere volgende geboorte of adoptie bedraagt de aanvulling 15% bovenop de UWV-uitkering.
   b. Bij het overlijden/begrafenis van:
      - zijn partner, kind, stiefkind, pleegkind, de partner van het kind:
        het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met 5 dagen na de dag van de uitvaart en, in het 1e jaar na overlijden: 2 extra dagen rouwverlof, op te nemen in overleg met leidinggevende;
      - 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 uitvaart, met een maximum van 2 dagen;
        en, in het 1e jaar na overlijden: 2 extra dagen rouwverlof, op te nemen in overleg met leidinggevende;
      - 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 uitvaart, 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 uitvaart, met een maximum van 1 dag.

c. Op de datum van het bereiken van zijn 25-, 40- resp. 50-jarige dienstjubileum krijgt de werknemer per jubileum eenmalig 2 dagen toegekend.

d. 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 met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt tot maximaal de datum waarop de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
3. Werknemer kan vanuit zijn verlofaanspraken in totaal maximaal 832 uur inzetten (naar rato voor werknemer werkzaam in ploegendienst). Werkgever kent een gelijk aantal uren verlof (betaald) “TOR-verlof” toe.
4. Werknemer kan jaarlijks maximaal 208 uur aan verlof inzetten (naar rato voor werknemer werkzaam in ploegendienst). Samen met het toegekende TOR-verlof van werkgever van maximaal 208 uur (naar rato voor werknemer werkzaam in ploegendienst), kan de werknemer jaarlijks maximaal 20% van zijn overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkorten.
   Periodieke opname van verlof door de werknemer is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
5. Het einde van de TOR hoeft per 1 oktober 2023 niet meer per se aan te sluiten op het einde van het dienstverband van werknemer vanwege het bereiken van zijn AOW-leeftijd, pe-pensioen of vrijwillige

ontslagname. Het dienstverband kan in dat geval alleen worden voortgezet onder het deeltijdpercentage zoals dat is vastgelegd bij aanvang van deelname aan de TOR.

6. Als werknemer aangeeft deel te willen nemen aan de TOR, wordt bij aanvang voor de gehele TOR-periode tot aan zijn einde dienstverband een verlofplan opgesteld door de werknemer en zijn leidinggevende. Zie artikel 17f voor de verdere afspraken met betrekking tot het verlofplan.
7. 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 8 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 38 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
8. 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 maximum periode 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.

   Bij de start kan de verlofopname minder zijn dan 208 uur. Dit kan gedurende de looptijd van de TOR alleen naar boven worden bijgesteld.
9. 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.

Hoofdstuk V Beloning

Artikel 20 Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C34 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. Per 1 mei 2026 worden de salarisschalen structureel verhoogd met 2,5%. Per 1 november 2026 worden de salarisschalen structureel verhoogd met 1,5%
4. De salarisschalen bestaan uit een minimumschaalsalaris; een schaalmidden 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 C34 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 januari van elk jaar worden aangepast overeenkomstig navolgende tabel:

Beoordeling / Salarispositie	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Goed	Zeer goed	Excellent
Tussen minimum en schaalmidden	0%	0%	2%	3%	5%
Tussen schaalmidden en eindsalaris	0%	0%	1%	2%	3%

   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 maximum salaris van de nieuwe salarisschaal niet overschrijdt.
   Het functioneren wordt beoordeeld met behulp van het AOC-beoordelingssysteem. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 januari daaropvolgend een verhoging toegekend mits er sprake is van een beoordeling. De beschrijving van dit systeem en de procedurebepalingen zijn beschikbaar via intranet.

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 1e 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

1. De werknemer die zijn eindsalaris heeft bereikt kan, met ingang van het jaar volgend op het fiscale jaar 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:
   - 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 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 Ondernemingsraad zal eenmaal per jaar een geanonimiseerde rapportage ontvangen over het aantal en de omvang van toegekende beloningen.

Artikel 23 Resultaatbeloning

AOC heeft een regeling resultaatbeloning. De toekenning van de resultaatbeloning is in enig fiscaal jaar afhankelijk van de mate waarin EBITDA EU en de overige door het hoofdkantoor vast te stellen doelen worden gerealiseerd.

Als voor de functiegroepen tot C42 EBITDA EU en de overige door het hoofdkantoor vast te stellen doelen in de hieronder weergegeven verhouding worden gerealiseerd, bedraagt het percentage resultaatbeloning 6% van het in het betreffende fiscale jaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of

WIA-uitkering. Als voor de functiegroepen vanaf C42 en Technical Service & Sales EBITDA EU en de overige door het hoofdkantoor vast te stellen doelen in de hieronder weergegeven verhouding worden gerealiseerd, bedraagt het percentage resultaatbeloning 15% van het in het betreffende fiscale jaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering.

Afhankelijk van de mate waarin EBITDA EU en de overige door het hoofdkantoor vast te stellen doelen voor de functiegroepen vanaf C42 en Technical Service & Sales in de hieronder weergegeven verhouding worden gerealiseerd kan maximaal 200% van de resultaatbeloning, dus in totaal maximaal 12% respectievelijk 30% van het in het betreffende fiscale jaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering, worden uitgekeerd.

Per 1 januari 2024 geldt dat de resultaatbeloning voor de functiegroepen tot C42 is gebaseerd op 85% EBITDA en voor de functiegroepen vanaf C42 en Technical Service & Sales op respectievelijk 70% en 25% EBITDA. De invulling van de overige 15%/30%/75% wordt jaarlijks bepaald door het hoofdkantoor. De OR wordt geïnformeerd over de vastgestelde doelen.

Er zal blijvend maandelijks worden gerapporteerd over de voortgang van de doelen.

Uitbetaling vindt telkens plaats in april van het volgende jaar.

Hiervoor geldt de volgende tabel:

Groep	**Item**	**Gewicht**	**100%**	**Max**
< C42	EBITDA	85%	5,1%	10,2%
	Doel*	15%	0,9%	1,8%
	Totaal	**100%**	**6,0%**	**12,0%**
= of > C42	EBITDA	70%	10,5%	21,0%
	Doel*	15%	2,3%	4,5%
	Persoonlijk	15%	2,3%	4,5%
	Totaal	**100%**	**15,0%**	**30,0%**
Groep	**Item**	**Gewicht**	**100%**	**Max**
Technical Service & Sales	EBITDA	25%	3,8%	7,5%
	Doel*	25%	3,8%	7,5%
	Persoonlijk	50%	7,5%	15,0%
	Totaal	**100%**	**15,0%**	**30,0%**

* = doel nader vast te stellen door het hoofdkantoor

Het uitkeringspercentage van de resultaatbeloning start bij 50% bij het behalen van een gedefinieerde ondergrens voor EBITDA EU, volume en voor de functiegroepen vanaf C42 en Technical Service & Sales persoonlijke doelen en verloopt lineair tot het maximale uitkeringspercentage van 200%. De bandbreedtes waarbinnen de 50% tot 200% uitkering van de resultaatbeloning geldt worden op Europees niveau vastgesteld en deze concrete bandbreedtes (onder- en bovengrens) en targets worden met de ondernemingsraad gedeeld.

Afhankelijk van de realisatie van EBITDA EU, volume en voor de functiegroepen vanaf C42 en Technical Service & Sales persoonlijke doelen, komt de resultaatbeloning tot uitkering.

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.

Het uitkeringspercentage wordt berekend over de in het betreffende fiscale jaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering.
De resultaatbeloning is niet pensioengevend.

Artikel 24 Toeslag voor ploegendienst

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 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. vroeg/laat wisseldienst: 3,75% van het jaarsalaris;
   b. standaard 2 ploegendienst: 13,5% van het jaarsalaris;
   c. verlengde 2-ploegendienst: 21% van het jaarsalaris;
   d. standaard 3 ploegendienst: 20,5% van het jaarsalaris;
   e. verkorte 3-ploegendienst: 18% van het jaarsalaris;
   f. standaard 5-ploegendienst: 30% van het jaarsalaris;
   g. 5-ploegendienst met stop- en terugkomdagen: 30% van het jaarsalaris;
   h. 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen: 28,5% van het jaarsalaris;
   i. combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst: 15% van het jaarsalaris;
   j. opgeschakelde combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst: 21% van het jaarsalaris;
   k. combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst: 24% van het jaarsalaris;
   l. opgeschakelde combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst: 31% 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 25 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten op het uurloon.
   De toeslag bedraagt:
   - 250% voor de uren op feestdagen.
2. Indien niet behoeft te worden gewerkt op een feestdag terwijl het dienstrooster dat wel aangeeft, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft voor die dag geen vakantie-uren 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 26 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 27 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. De periode van 24 aaneengesloten uren geldt voor zondagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en voor feestdagen tussen 23.00 voorafgaand aan de feestdag en 23.00 op de feestdag.

Artikel 28 Overwerktoeslag

1a. Voor werknemers die zijn ingedeeld in één van de salarisschalen C34 tot en met C41 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 dagvenster 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 29 Vergoeding voor verschoven uren

Van verschoven uren is sprake wanneer de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C34 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 30 Sprongvergoeding

Van springen is sprake indien de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C34 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. De vergoeding voor een sprong is als volgt:

- een sprong naar een nachtdienst wordt vergoed met 2 uurlonen;
- sprongen van een ochtend- naar een middagdienst, van een middag- naar een dagdienst, van een dag- naar een middagdienst en van een middag- naar een ochtenddienst, worden vergoed met 1 uurloon;
- aan overige sprongen wordt geen vergoeding toegekend.

Bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster wordt de vergoeding nogmaals betaald mits de werknemer minimaal 5 diensten achtereen op basis van het tijdelijke dienstrooster is ingezet.

Artikel 31 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. Het streven is om werknemers maximaal 1 keer per 6 weken consignatie te laten draaien.
2. Indien de werkgever consignatie aan de werknemer in een van de salarisschalen C34 t/m C41 oplegt, ontvangt deze per etmaal de volgende vergoeding van het voltijd jaarsalaris:
   - maandag t/m vrijdag : 0,088%
   - zaterdag en zondag : 0,204%
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 C34 t/m C41 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 289 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 32 Toeslag bij waarneming van hogere functie

De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C34 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 een half uurloon.

Artikel 33 Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf

De werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen C34 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 34 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 AOC 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 35 Vergoedingen t.b.v. Bedrijfshulpverleners

Leden van EHBO en brandweer 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.
De BHV-vergoedingen in bijlage 8 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.

Artikel 36 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en thuiswerkregeling

1. 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.
2. Vanuit een gezamenlijk belang en op basis van vrijwilligheid kunnen werkgever en werknemer afspraken vastleggen over thuiswerken. Thuiswerken is geen recht, maar ook geen plicht. Onder thuiswerken wordt verstaan: het verrichten van (een deel) van de werkzaamheden vanuit huis van de werknemer. Deze regeling is van toepassing bij thuiswerken als dit anders dan incidenteel gebeurt en kan worden overeengekomen voor maximaal 2 dagen per week o.b.v. een fulltime aanstelling.
   Werkgever en werknemer overleggen samen of thuiswerken mogelijk is o.b.v. de werkzaamheden en de omstandigheden in de thuissituatie. Door middel van een thuiswerkovereenkomst worden de afspraken schriftelijk vastgelegd. De werknemer ontvangt een vergoeding per thuiswerkdag en levert voor die dag de reiskostenvergoeding woon-werk in.
   Eén keer per jaar wordt de thuiswerkovereenkomst geëvalueerd en zo nodig aangepast bij de (gewijzigde) omstandigheden.
3. De werknemer die op een vaste dag (dagen) thuis werkt heeft recht op een vergoeding van € 3,00 netto per thuiswerkdag, zoals vastgelegd in de thuiswerkovereenkomst. Deze vergoeding wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd o.b.v. de NIBUD norm.
4. Om de werknemer in staat te stellen om een gezonde en veilige werkplek in te richten die voldoet aan de arbeidsomstandighedenwet kan de werknemer eenmalig kosten declareren tot een maximum van € 500,= o.b.v. werkelijk gemaakte kosten.
   Apparatuur zoals computer, beeldscherm, muis etc. worden door de werkgever beschikbaar gesteld.

Artikel 37 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 (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 41 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. Er geldt een nieuwe pensioenovereenkomst die is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 en is verlengd tot en met 31 december 2025.
5. In geval de uitkomst van de PDN-evaluatie leidt tot aanvullende premiestijging die voor werkgever niet acceptabel is, zal werkgever in overleg met vakorganisaties overeenstemming dienen te bereiken over de te realiseren gelijkwaardige pensioenoplossingen. De gelijkwaardigheid zal worden beoordeeld rekening houdend met alle pensioenelementen inclusief de voorwaardelijke indexatieambitie van opgebouwde en op te bouwen rechten.
6. Werknemers die hebben gekozen voor deelname aan de door PDN aangeboden netto pensioenregeling kunnen op basis van het betreffende reglement aan die regeling blijven deelnemen tot het moment waarop met in achtneming van het voorafgaande de aansluiting van werkgever bij PDN eindigt.

Artikel 38 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 Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
3. De deeltijdwerknemer in artikel 38 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.

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

Artikel 39 MyChoice

1. *Werkgeversbijdrage*
   De werknemer heeft jaarlijks recht op een MyChoicebudget dat wordt toegekend als een percentage van het jaarsalaris van enig kalenderjaar.
   Dit percentage bedraagt 6,11%.

2. *Kopen en verkopen van verlof*
   In geval het MyChoicebudget wordt aangewend om tijd te kopen wordt de waarde van een uur bepaald door de volgende formule:
   De som van het voor de werknemer geldende:
   - jaarsalaris
   - MyChoicebudget
   - ploegentoeslag
   - vaste consignatietoeslag

   gedeeld door
   - de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur conform dienstrooster verminderd met:
     - de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Deze vermindering wordt niet toegestaan bij degenen die werken in 5-ploegendienstrooster of een verlengd 2-ploegendienstrooster;
     - 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 39 lid 2, op het jaarinkomen ingehouden.

Artikel 40 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 MyChoice paragraaf van het regelingenboek vastgelegd.

Artikel 41 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Met ingang van 1 mei 2026 wordt de hernieuwde RVU-regeling ingevoerd. Dit onder voorbehoud van een formele goedgekeurde toetsing door TNO.

De regeling geldt voor werknemers, die een “zwaar beroep” uitoefenen. De definitie van “zwaar beroep” betreft de functies in ploegendienst waarbij nachtarbeid wordt verricht en functies met een structurele roostermatige consignatie die leidt tot fysieke oproepen. Het gaat om de functies;
- Fieldoperator, met uitzondering van fieldoperators die in dagdienst werken, tenzij zij wel al eerder 15 jaar of langer in de ploegendienst hebben gewerkt;
- Paneloperator;
- Shiftleader;
- Mechanical technician en E&I technician.

Waarbij de volgende voorwaarden gelden:
- Werknemers komen in aanmerking voor de RVU indien iemand tenminste 20 jaar gewerkt heeft bij AOC , waarvan tenminste 15 jaar in een zwaar werk functie volgens de definitie van TNO.
- Indien de werknemer voorafgaand aan de indiensttreding bij AOC werkzaam is geweest bij een andere werkgever die eveneens een RVU-regeling voor een zwaar beroep kende, kan maximaal 10 jaar relevante werkervaring bij die werkgever worden erkend. In dat geval geldt een minimale

diensttijd van 10 jaar bij AOC. De werknemer dient daarnaast in totaal ten minste 15 jaar werkzaam te zijn geweest in een zwaar werk functie volgens de gehanteerde criteria.

- Er zal een werkgroep DI tussen werkgever en vakbonden worden gestart waarbij gekeken gaat worden naar een mogelijke eerlijke verdeling van de lasten en de lusten, hierbij wordt deelname TOR en RVU meegenomen.

Hoofdstuk VI Sociale Zekerheid

6

Artikel 42 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de werknemer deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt.

9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de werknemer zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.
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.
12. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een arbeidsongeschikte werknemer verstaan: als werknemer arbeidsongeschikt is verklaard door de bedrijfsarts.

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 artikelen7:629 BW en artikel 41 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. Werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten die gelijkwaardig is aan de collectieve ongevallenverzekering die geldt voor werknemers van DSM in Nederland. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werkgever. Werkgever sluit voor haar werknemers een reisverzekering af voor zakelijke reizen.

Artikel 45 WGA-premie

AOC zal de WGA-premie niet doorbelasten aan haar werknemers.

Hoofdstuk VII Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken

Artikel 46 Georganiseerd Overleg AOC Nederland

1. Er is een Georganiseerd Overleg AOC Nederland hierna genoemd GO.
   Dit overleg vindt plaats tussen AOC enerzijds en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao, ter behartiging van de collectieve belangen van de werknemers.
2. Het GO functioneert onder erkenning en respectering van het interne overleg. AOC in Nederland erkent en respecteert het belang van het vakbondswerk.
3. Zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt zal de werkgever, onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-Fusiegedragsregels, de overwegingen om een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren teneinde de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de werknemers in GO-verband bespreken:
   3.1 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 hiertegen verzet.
   3.2 Ingeval de werkgever tot het opnieuw aannemen van personeel overgaat, wordt door hem bij sollicitaties 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. Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever het verantwoordelijk intern overleg en indien de werkgelegenheid in het geding is ook het GO informeren over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie van AOC of een onderdeel daarvan; over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek.
   Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de vakorganisaties over de uitkomsten van het onderzoek in het GO informeren.
5. Vakorganisaties en AOC zullen tweemaal per jaar overleg voeren over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: de meerjarenstrategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid., waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
6. Indien tussen de werkgever en één of meer vakorganisaties een geschil rijst over de uitleg van regelingen betrekking hebbend op de arbeidsvoorwaarden, zal getracht worden dit eerst in goed overleg tot een oplossing te brengen alvorens dit aan de rechter voor te leggen.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat kaderleden van een bedrijfsledengroep 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 bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 47 Vredesplicht

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

Artikel 48 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.

Artikel 49 Beroepsprocedure FUWA

De bezwaar- en beroepsprocedure FUWA is opgenomen in bijlage 10.

Aldus overeengekomen en getekend.

15 juni 2026 te Schoonebeek

AOC Nederland BV

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV, gevestigd te Utrecht

1. Duurzame inzetbaarheid

Partijen zullen gefaseerd initiatieven gericht op duurzame inzetbaarheid ontwikkelen en implementeren. De werknemer is de drijvende kracht achter zijn eigen duurzame inzetbaarheid en de werkgever biedt de noodzakelijke faciliteiten. De initiatieven moeten ertoe bijdragen dat werknemers zich gedurende hun gehele loopbaan blijven ontwikkelen, met plezier werken en inzetbaar blijven. De werkgever zal zich in dit kader maximaal inspannen om dit te faciliteren. DI-gesprek werknemer en manager

Partijen herbevestigen de afspraak met betrekking tot het houden van een jaarlijks DI-gesprek, tenzij in een eerder gehouden DI-gesprek over de frequentie of de vorm andere afspraken zijn gemaakt. De in het DI-gesprek overeengekomen doelstellingen en afspraken zullen, nadat het formele PDR-gesprek heeft plaatsgevonden, worden vastgelegd als PDR-afspraak zodat op zorgvuldige wijze de monitoring op kwaliteit kan worden gedaan. Partijen delen de mening dat de dialoog tussen manager en werknemer centraal moet staan in de aanpak van duurzame inzetbaarheid.

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 die door middel van een proactief preventiebeleid de bewustwording zal stimuleren.

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.

De cao biedt in dit kader al een palet aan mogelijkheden die zullen worden opgenomen als bijlage van het DI-format (IDP) zoals:

- MyChoice
- Verlofsparen
- TOR
- VPS
- Deeltijd
- Deeltijdpensioen
- Demotiebeleid
- Beperking van de verplichting tot overwerk en/of consignatie
- Individueel maatwerk
- Vrijwillige demotie.

Partijen spreken af gezamenlijk te blijven zoeken naar specifieke oplossingen die aansluiten bij de behoefte van de werknemer en de organisatie en die zo mogelijk kunnen worden toegevoegd aan het DI-beleid. Hierbij valt te denken aan aanpassing van de bestaande werkzaamheden (bijv. jobcarving, mentortaken, het inrichten van duo-triobanen al dan niet in relatie tot TOR). Ook zal worden gekeken naar het arbeidsvoorwaardelijk kader.

2. Participatiewet, Wajong en stages

AOC heeft de intentie om gedurende de contractperiode 2 Wajongers en 10 trainees te plaatsen.

3. Opleidingsinspanning

De opleidingsbudgetten zullen voor de komende contractperiode op jaarbasis op hetzelfde niveau worden gecontinueerd. De ondernemingsraad zal op basis van de door het management verstrekte informatie de opleidingsactiviteiten monitoren. De evaluatie van het opleidingsbeleid zal op locatie in het lokale vakbondsoverleg worden geagendeerd.

4. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

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

5. AWVN-Werkgeversbijdrageregeling

De werkgever betaalt per werknemer een bijdrage aan de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao voor hun werkzaamheden. De werkgeversbijdrage is conform de AWVN-Werkgeversbijdrageregeling (Fonds Industriële Belangen).

6. Buitengewoon verlof (artikel 18 CAO) en mantelzorg

Op buitengewoon verlof dat niet genoemd is in artikel 18 van de CAO is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Mantelzorg
AOC houdt rekening met mantelzorgtaken van haar werknemers. Er zijn verschillende verlofregelingen waar mantelzorgers gebruik van kunnen maken. In gesprek met leidinggevende en HR kan samen worden gekeken wat mogelijk is. Bijvoorbeeld om je werktijden (tijdelijk) aan te passen, om vaker thuis te werken of tijdelijk parttime te werken.

7. Collectieve verzekering WW/WGA via Stichting PAWW (3e WW-jaar)

AOC neemt via de Stichting PAWW deel aan de collectieve verzekering WW/WGA, waarbij de premie voor rekening van werknemers komt. Deze collectieve verzekering is per 1 oktober 2022 voor een periode van 5 jaar verlengd.

Als de PAWW wordt verlengd voor 5 jaar, dan ondersteunen partijen dit en zullen partijen daaraan meewerken.

8. Duurzame werkgever

AOC draagt voor 50% bij in de kosten van een sportabonnement via Pro Motion of een ander sportabonnement als de organisatie niet is aangesloten bij Pro Motion tot een maximum van 25 euro per maand per werknemer. AOC zal zich daarnaast maximaal inspannen om een partij te vinden die een landelijke dekking aanbiedt voor sportmogelijkheden. Voorwaarde blijft dat dit niet leidt tot een toename in de administratieve lasten voor AOC.

9. Studieschuld

Werknemers die een studieschuld hebben, kunnen in plaats van deelname aan de fietsregeling een bijdrage ontvangen voor het fiscaal vriendelijk aflossen van een studieschuld (de hoogte van het bedrag is conform het bedrag dat staat voor een elektrische fiets, te weten € 1.500,-).

10. Stagevergoeding

Stagevergoeding bedraagt voor alle stagiairs € 400 euro per maand (ongeacht het niveau), tenzij het om een eindstage/eindopdracht gaat. In dat geval bedraagt de vergoeding € 500 per maand (ongeacht het niveau).

11. Sociaal plan

Partijen hebben afgesproken het sociaal plan te verlengen tot en met oktober 2029.

12. Vakbondscontributie

De werknemer kan de door hem of haar betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen overeenkomstig de geldende fiscale wet- en regelgeving.

Bijlage 2 Salarisschalen

Gedurende de lopptijd van de cao is overeengekomen dat AOC geen werknemers in dienst zal nemen voor minder dan een jaarsalaris van bruto € 37.200,-- per jaar.

Jaarsalaris met ingang van 1 mei 2026 (2,5%)

1-5-2026

C34	€ 34.802,74	€ 48.726,19
C35	€ 37.788,58	€ 52.990,56
C36	€ 41.620,23	€ 58.486,10
C37	€ 46.390,74	€ 65.482,27
C38	€ 52.803,02	€ 75.008,11
C39	€ 60.653,18	€ 86.646,42
C40	€ 70.016,75	€ 100.023,55
C41	€ 80.903,63	€ 115.575,84

Jaarsalaris met ingang van 1 november 2026 (1,5%)

1-11-2026

C34	€ 34.980,14	€ 48.974,57
C35	€ 37.981,22	€ 53.260,68
C36	€ 41.832,39	€ 58.784,24
C37	€ 46.627,22	€ 65.816,06
C38	€ 53.072,18	€ 75.390,46
C39	€ 60.962,35	€ 87.088,10
C40	€ 70.373,66	€ 100.533,42
C41	€ 81.316,04	€ 116.165,00

Bijlage 3 Tegemoetkoming Reiskosten

Tot een maximum van 50 km enkele reis

Van toepassing per 1 januari 2024:

KM	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dag
	obv 23 cent				
1	8,28	6,62	4,97	3,31	1,66
2	16,56	13,25	9,94	6,62	3,31
3	24,84	19,87	14,90	9,94	4,97
4	33,12	26,50	19,87	13,25	6,62
5	41,40	33,12	24,84	16,56	8,28
6	49,68	39,74	29,81	19,87	9,94
7	57,96	46,37	34,78	23,18	11,59
8	66,24	52,99	39,74	26,50	13,25
9	74,52	59,62	44,71	29,81	14,90
10	82,80	66,24	49,68	33,12	16,56
11	91,08	72,86	54,65	36,43	18,22
12	99,36	79,49	59,62	39,74	19,87
13	107,64	86,11	64,58	43,06	21,53
14	115,92	92,74	69,55	46,37	23,18
15	124,20	99,36	74,52	49,68	24,84
16	132,48	105,98	79,49	52,99	26,50
17	140,76	112,61	84,46	56,30	28,15
18	149,04	119,23	89,42	59,62	29,81
19	157,32	125,86	94,39	62,93	31,46
20	165,60	132,48	99,36	66,24	33,12
21	173,88	139,10	104,33	69,55	34,78
22	182,16	145,73	109,30	72,86	36,43
23	190,44	152,35	114,26	76,18	38,09
24	198,72	158,98	119,23	79,49	39,74
25	207,00	165,60	124,20	82,80	41,40
26	215,28	172,22	129,17	86,11	43,06
27	223,56	178,85	134,14	89,42	44,71
28	231,84	185,47	139,10	92,74	46,37
29	240,12	192,10	144,07	96,05	48,02
30	248,40	198,72	149,04	99,36	49,68
31	256,68	205,34	154,01	102,67	51,34
32	264,96	211,97	158,98	105,98	52,99
33	273,24	218,59	163,94	109,30	54,65
34	281,52	225,22	168,91	112,61	56,30
35	289,80	231,84	173,88	115,92	57,96
36	298,08	238,46	178,85	119,23	59,62
37	306,36	245,09	183,82	122,54	61,27
38	314,64	251,71	188,78	125,86	62,93

39	322,92	258,34	193,75	129,17	64,58
40	331,20	264,96	198,72	132,48	66,24
41	339,48	271,58	203,69	135,79	67,90
42	347,76	278,21	208,66	139,10	69,55
43	356,04	284,83	213,62	142,42	71,21
44	364,32	291,46	218,59	145,73	72,86
45	372,60	298,08	223,56	149,04	74,52
46	380,88	304,70	228,53	152,35	76,18
47	389,16	311,33	233,50	155,66	77,83
48	397,44	317,95	238,46	158,98	79,49
49	405,72	324,58	243,43	162,29	81,14
50	414,00	331,20	248,40	165,60	82,80

De werknemer krijgt in geval er sprake is van extra opkomst – zoals vermeld in artikel 33 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 24.
      - De toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 31.

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 24.
- De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 31.
- 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 41 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.
2.

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 24;
      - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 31;
      - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.

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 24;
- de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 31;
- 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.

3. 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 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroegere jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe jaarinkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe jaarinkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.
4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de werknemer desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.

Artikel 4 Overgangsregelingen

Voor de werknemers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de vigerende cao DSM zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.

Cao DSM Resins B.V.

1. Voor de werknemer geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 47 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 regeling zoals deze gold op 29 december 2005 (cao 2005-2006).
2. De werknemers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in artikel 29 lid 8 en 9 en 36 lid 2 van de cao, zoals deze gold op 29 december 2005.

N.B. Voor het bepaalde in de leden 1 en 2 van artikel 4 van deze overgangsregeling dient artikel 32.3 van de cao 2005-2006 als volgt te worden gelezen: *"Indien de werknemer op of na 25 januari 1993 voor het eerst arbeidsongeschikt is geworden ontvangt de werknemer – voor het deel dat hij arbeidsongeschikt is na in totaal twee jaar arbeidsongeschiktheid – een aanvulling op de uitkering krachtens de AAW of WAO, respectievelijk WIA tot 80% van het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en de dertiende maand."*

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 vervalt.
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 vervalt 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 34 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 weer hervatten op of na zondag 07.00 uur.

Bijlage 7 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden

AOC 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 AOC 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: ▪ 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 AOC).	Uitkering:	Voor elke vol dienstjaar 1/25e 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 AOC)	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	2024: € 513 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat. 2025: € 534 2024: € 642 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-LRH-activiteiten. 2025: € 668 Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.
BHV EHBO	2024: € 513 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat. Geen vergoeding voor een extra aantekening op een al behaald EHBO-diploma. 2025: € 534 2024: € 835* bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-/EHBO-activiteiten. * 2025: € 868* 2024: € 965* bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-EHBO-activiteiten en het uitvoeren van coördinatie en beheerstaken. * 2025: € 1.004* Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.
BHV LRH BHV EHBO	(Herhalings-)lessen, oefeningen en BHV-/EHBO-activiteiten in principe tijdens werktijd met doorbetaling van inkomen. Buiten werktijd = overwerkregeling van toepassing (overwerkvergoeding conform cao) Combi BHV/EHBO (AOC LBV): standaard BHV-LRH-vergoeding, echter behoud EHBO-diploma voor rekening van AOC voor degenen die vallen onder de oude overgangsregeling.

Artikel 2 BHV Brandweer

Categorieën

1. BVH-B*
2. Brandweer/brandwacht**
3. Ploegleider/onderbrandmeester**
4. Bevelvoerder**

* BHV-B = brandweer m/v in opleiding incl. LRH/EHBO
** al dan niet inclusief LRH/EHBO

Regeling	Vergoeding
BHV Brandweer	2023: € 484 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat 2024: € 513 2025: € 534 Ploegleider BHV: 2023: € 667; 2024: € 707; 2025: € 735 Onderbrandmeester: 2023: € 788; 2024: € 835; 2025: € 868 Voor behalen certificaat perslucht/gaspak: 2023: € 181; 2024: € 192; 2025: € 200 Geen vergoeding voor behalen diploma/certificaat wanneer het behalen van diploma/certificaat valt onder de opleidingseisen van een ander te behalen brandweerdiploma/certificaat.

Vergoedingen

Jaarlijkse bruto vergoeding voor herhalingslessen, deelname/voorbereiden oefeningen, BHV-Brandweer activiteiten.
Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.

	2023	2024	2025
BHV B	€ 1575	€ 1670	€ 1737
Brandweer/brandwacht	€ 1697*	€ 1799*	€ 1871*
Ploegleider/onderbrandmeester	€ 1940*	€ 2056*	€ 2138*
Bevelvoerder	€ 2016*	€ 2185*	€ 2272*

Artikel 3 Beëindiging BHV

Beëindiging om medische of bedrijfsredenen:

BHV LRH/EHBO	BHV Brandweer
Eenmalige bruto uitkering:	Eenmalige bruto uitkering:
< 10 jaar: € 825	< 10 jaar: € 1.850
≥ 10 jaar: € 1.000	≥ 10 jaar: € 2.750
≥ 15 jaar: € 1.500	
≥ 20 jaar: € 2.000	
≥ 25 jaar: € 2.500	

Artikel 4 Jubileumuitkering BHV LRH/EHBO/Brandweer

Eenmalige bruto uitkering
10 jaar: € 300
15 jaar: € 500
20 jaar: € 700
25 jaar: € 750
30 jaar: € 750
35 jaar: € 750
40 jaar: € 750
45 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 veelvouden 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 achtereen-volgende 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)
Maximum aantal 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 **uitsluitend bij collectieve regeling*
Maximum aantal achtereen-volgende diensten in een reeks [9]	7	8
Maximum aantal achtereen-volgende 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]* **Uitsluitend bij collectieve regeling*

[7] Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, 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.

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.

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

[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 veelvouden 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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
	Minimumrusttijden [17]	
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 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

[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.

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

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
	Nachtarbeid en diensten	
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst[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, 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

[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.

[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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumaantal achtereen-volgende diensten in een reeks[23]	7	11
Maximum aantal achtereen-volgende 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]* **Uitsluitend bij collectieve regeling*
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.

In deze gevallen is voor het gebruik van de overlegnorm niet de individuele instemming van de werknemer vereist.

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 gedoogt 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.

---

[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.

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 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
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]

[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.

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

Consignatie [26]		
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.

Bijlage 10 Bezwaar & Beroep Functiewaardering (CAO)

Toepassing Hay-methode

1. Overlegfase (altijd eerst)

Wanneer een werknemer het niet eens is met:

- de functie-inhoud in de functieomschrijving, of
- de functiegroepindeling,

vindt er eerst een gesprek plaats tussen werknemer en leidinggevende.
Doel: samen tot een oplossing komen.

Leidt dit niet tot overeenstemming? Dan kan de werknemer via HR officieel bezwaar indienen.

---

2. Gronden voor Bezwaar

Een werknemer kan bezwaar maken als:

1. de functieomschrijving niet overeenkomt met de feitelijke werkzaamheden, of
2. de werknemer het oneens is met de functiegroepindeling.

Let op: In de externe beroepsfase mag alleen punt 2 worden aangevoerd.

---

3. Bezwaarfase (interne behandeling)

- Werknemer dient **binnen 2 maanden** schriftelijk bezwaar in bij HR.
- HR schakelt een deskundige van Korn Ferry in voor onderzoek.
- Onderzoek en schriftelijk advies volgen binnen **2 maanden** en worden met werkgever en werknemer gedeeld.
- Werkgever beslist binnen **14 dagen** over het advies.
- Werknemer ontvangt de uitkomst schriftelijk.

---

4. Externe Beroepsfase (onafhankelijk oordeel)

Alleen mogelijk als het bezwaar gaat over de functiegroepindeling én de werknemer het niet eens is met de uitkomst van de bezwaarfase.

Procedure:

- Werknemer dient binnen **1 maand** extern beroep in via de vakvereniging (en informeert de werkgever).
- Binnen **2 maanden** behandelt een **onafhankelijke commissie** het beroep (deskundigen van vakbonden & Korn Ferry).
- Werknemer en leidinggevende worden gehoord.
- De commissie probeert tot een unanieme uitspraak te komen. Indien dit niet lukt wordt er beslist bij meerderheid. De uitspraak is **bindend**.
- Werkgever communiceert de uitkomst schriftelijk **binnen 14 dagen**.

Geen vakbondslid?

Dan dient de werknemer het beroep in bij de werkgever.
De externe behandeling wordt uitgevoerd door een **onafhankelijke Hay-deskundige** Korn Ferry.

Bijlage 11 Overeenkomst met betrekking tot de TransitieToeslag

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 Transitietoeslag"**) 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 Transitietoeslag.
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 Arbeidsduurverkorting en/of Arbeidstijdsverkorting en/of Extra Roostervrije Dagen en/of Verlofuren en/of Brugdagen 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. Salarisgroeisnelheid en salarisperspectief, Performance-uitkering, Beoordelingsuitkering.
   b. Roostertoeslagen: Ploegentoeslagen, Feestdagentoeslag, vaste wachtdiensttoeslag en aanwezigheidsbonus.
   c. Variabele beloning: Resultaat Afhankelijke Uitkering, Collectieve variabele targetbeloning, Semicollectieve variabele targetbeloning, Individuele targetbeloning.
   d. Werkgeversbijdrage pensioenpremie.
   e. Diensttijduitkering, Dienstjubileumuitkering.
   f. Vakantiedagen, Leeftijd-/diensttijddagen, Feestdagen, Vaste EVT-dagen; afhankelijke EVT-dagen, Dienstjubileumdagen, 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 afbouwend van aard is, wordt deze vastgelegd in de TTA.
2. De TTA is een afbouwende Transitietoeslag 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 Transitietoeslag 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 Transitietoeslag 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 Transitietoeslag 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, Transitietoeslag 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 schaalsalaris 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 zevenvoud 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	LBV	
	Naam en personeelsnummer		
	Functie en soort dienst		Cd
	Geboortedatum/datum in dienst		
	% Dienstverband/datum uit dienst/AOW-leeftijd	100%	-
Woon-werk	Afstand woon-werkverkeer enkele reis in kilometers	20	
	Aantal reisdagen per week	5	
	Huidige vergoeding woon-werkverkeer per maand	€ 86,40	
	Lease-auto (J/N)	N	
	OV-kaart (J/N)	N	
	'Fiets voor niets' (J/N)	N	
Salaris en schaal		Huidige CAO	Nieuwe CAO
	Functiegroep/schaal	C36	C36
	Bruto maandsalaris per 31 maart 2014	€ 2.819	
	Bruto salaris per jaar (incl. Jaaruikering (mei), Jaaruitkering (november))	€ 39.466	€ 39.466
	Salarisperspectief o.b.v. van predicaat: Good (per maand)	€ 2.819	
	dat is per jaar (incl. Jaaruikering (mei), Jaaruitkering (november))	€ 39.466	
	Schaalmaximum in de nieuwe CAO (per jaar)		€ 40.949

Huidige pakket & waarde per 31 maart 2014		Leeftijd per 1-1	48	49	50	51	52
		Diensttijd per 1-1	24,09	25,09	26,09	27,09	28,09
		Kalenderjaar	2014	2015	2016	2017	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
	Jaaruikering (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
	Aanwezigheidsbonus per jaar (gem. individuele realisatie)	4,98%	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358
+	Roostertoeslagen		€ 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 (geindexeerd, 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
	Leeftijdsdagen 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		
	Verhoging in % (excl. algemene CAO-index)			2,0%	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
+	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	€ 300,68	€ 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 perspectieftoename			€ 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	€ 322		
	Totale transitietoeslag per jaar		€ 4.025	€ 3.931	€ 3.156	€ 2.437	€ 2.437
	Waarvan Transitietoeslag (geindexeerd) 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 (geindexeerd) 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

Bijlage 1 Voorbeeld transitieoverzicht (vervolg)

53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
29,09	30,09	31,09	32,09	33,09	34,09	35,09	36,09	37,09	38,09	39,09	40,09	41,09
2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	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
										€ 3.854		
€ 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
										40		
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
										€ 4.601		
€ 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
										16		
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

Bijlage 1 Voorbeeld transitieoverzicht (vervolg)

	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
€	11.869
€	1.888
€	9.981
€	1.381
€	2.262
€	3.643
€	1.037
€	523
€	977
€	72.469
	1.753
	160
	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
	160
	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	Geindexeerd pensioengevend					*0I20 (PT)*	PT1 (0306)	0E20 (PT 1)
							PT2 (0307)	0E31 (pl.tslg add.)
					0030 (Perm. O.C. Duty Allowance)		PT3 (0308)	
							PT ORBA Infl. Proof (0310)	
2	Geindexeerd niet-pensioengevend						PT4 (0309)	1E10 (PT 2)
3	Nominaal, pensioengevend	0M20 (PT)	0Q22 (PT)	0A21 (Frozen PT FT)		*0I21 (PT)*	PT ORBA-nominal (0311)	0E21 (PT 3)
		0M21 (PT Nonimal Gar.)		0A22 (Funct. PT FT)				0E22 (PT 4)
				0A04 (PT) (AO)				Calamiteiten consignatie
								0E23 (PT stat)
4	Nominaal niet-pensioengevend		Vergoeding verblijfskosten	1A02 (spaarpremie 2003)	1027 (spaarpremie 2003)	Arbeidsmarkttoeslag	1311 (spaarpremie)	
			Afstandsvergoeding	Bruto uitkering	1020 (spaarpremie 1994)	Ketelgeld	Maaltijdvergoeding	
			AanvDSM	Persoonlijke toeslag bruto	Respr. Toelage netto		Persoonlijke toeslag bruto	
				Arbeidsmarkttoeslag	Vergoeding reiskosten netto	Mentorgeld		(1E28) Spaarbijdrage
				Diensttijduitkering (0A06)	Div vergoeding bruto			
				Telewerk	Kledingeld			Persoonlijke toeslag 2
					Vergoeding telewerken			
					Vergoeding eigen auto netto			
				Netto vergoeding	Div. vergoeding netto			Telewerk
5	Aflopend, pensioengevend		0Q20 (PT)					
			0Q31 (shift allowance (reduct.))					0E33 (reduction shift bonus)
6	Een %, niet-pensioengevend							BWO% (0E35)
7	Een %, pensioengevend				0061 (inconvenience allowance)	*PT early/late (OI23)*		
					0062 (Extra allowance)			