Collectieve arbeidsovereenkomst

1 april 2026 tot 1 april 2028

Avient Protective Materials Services B.V.

Collectieve arbeidsovereenkomst Avient Protective Materials Services B.V.
1 april 2026 tot 1 april 2028

Leeswijzer en definities 4

1 Algemeen 5

1.1 Voor wie geldt de cao 5
1.2 Looptijd 5
1.3 Standaard cao 5
1.4 Bruto bedragen 5
1.5 Voltijd en deeltijd 5
1.6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd 5
1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn 5

2 Beloning 6

2.1 Functiegroepen en salarisschalen 6
2.2 Salaris en salarisverhoging / eenmalige uitkering 6
2.3 Salaris en performance (uitkering) 7
2.4 Uitbetaling 7
2.5 WW- en WGA-premie 8
2.6 MyChoice-budget 8
2.7 Overgangsbepaling persoonlijke transitietoeslag 8
2.8 DUO Studielening 8
2.9 Avient Incentive Plan 9
2.10 Gratificatie 10
2.11 Dienstjubileum 10
2.12 Promotie 10
2.13 Vrijwillige demotie 10
2.14 Demotie bij minder functioneren 10
2.15 Minder betaald werk om bedrijfsredenen 10

3 Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendiensttoeslag 13

3.1 Arbeidsduur 13
3.2 Deeltijd 13
3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag 13

4 Toeslagen en vergoedingen 14

4.1 Overwerk 14
4.2 Waarneming 14
4.3 Consignatie 14
4.4 Extra opkomst 15
4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen 15
4.6 Verschoven uren 15
4.7 Springen 15
4.8 Woon-werkverkeer 15
4.9 Zakelijk reizen 16
4.10 Hybride werken en thuiswerkvergoeding 16
4.11 Bedrijfshulpverlening 16

5 Verlof 17

5.1 Opbouw vakantie-uren 17
5.2 Opnemen vakantie-uren 17

5.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid ... 17
5.4 Sparen en verjaren ... 17
5.5 Overgangsbepalingen rekening-courant ... 17
5.6 Collectief verlof ... 18
5.7 Ouderschapsverlof ... 18
5.8 Adoptie- en pleegzorgverlof ... 18
5.9 (Aanvullend) geboorteverlof ... 18
5.10 Zorgverlof ... 18
5.11 Onbetaald verlof ... 18
5.12 Bijzonder verlof ... 19
6 Duurzame inzetbaarheid ... 20
6.1 Duurzame inzetbaarheidsuren ... 20
6.2 Verlofplan ... 20
6.3 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) ... 20
6.4 Wet Flexibel Werken ... 20
6.5 RVU (RVU-regeling), zie ook Bijlage 3 ... 20
7 Opleiding ... 22
7.1 Opleidingskosten ... 22
7.2 Noodzakelijke opleidingen ... 22
7.3 Andere opleidingen ... 22
7.4 Opleidingen bij ploegendienst ... 22
7.5 Terugbetaling opleiding ... 22
7.6 Leerwerktraject ... 22
8 Sociale zekerheid en pensioen ... 24
8.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen ... 24
8.2 Uit dienst door arbeidsongeschiktheid of pensioen ... 24
8.3 Collectieve verzekeringen ... 24
8.4 Pensioen ... 24
8.5 Overlijden ... 25
9 Verplichtingen en bijzondere bepalingen ... 26
9.1 Goed werkgever en medewerker ... 26
9.2 Schorsing en disciplinaire maatregelen ... 26
9.3 Concurrentiebeding ... 26
9.4 Geheimhouding en eigendommen ... 26
9.5 Uitvinding en octrooi ... 27
9.6 Nevenwerkzaamheden ... 27
9.7 Externe profilering / social media ... 27
10 Afspraken cao-partijen ... 28
10.1 Informeren vakorganisaties ... 28
10.2 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties ... 28
10.3 Vakbondscontributie ... 29
10.4 Solitaire functie ... 29
10.5 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten ... 29
Bijlage 1: Protocol ... 31
Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid ... 32
Bijlage 3: Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) ... 34
Bijlage 4: Pensioeninformatie ... 36

Leeswijzer en definities

Waar medewerker, hij of hem staat, wordt ook medewerkster, zij of haar bedoeld.

APM:	Avient Protective Materials Services B.V.
Vakorganisatie:	de vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.
Jaarsalaris:	het overeengekomen bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag.
Jaarinkomen:	de som van: • het bruto jaarsalaris • de vaste toeslagen voor ploegendiensten of consignatie • de toeslagen bij minder betaald werk om bedrijfsredenen • de garantietoeslag op basis van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.
Uurloon:	0,041% van het voltijd jaarsalaris.
Dagvenster:	de tijd tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag t/m vrijdag.
Diensttijd:	de periode waarin de medewerker onafgebroken bij APM of een rechtsvoorganger van APM werkzaam is geweest.
Pensioengevend jaarinkomen:	a. het pensioengevend jaarinkomen bestaat uit: - het jaarinkomen - de feestdagenvergoeding (voor zover die daadwerkelijk wordt genoten) b. de WAO-uitkering c.q. WIA-uitkering (inclusief vakantie-uitkering) De franchise voor het kalenderjaar 2026 is vastgesteld op € 19.172 (bruto). het maximumjaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen bedraagt in 2026 € 137.800,-.

1 Algemeen

1.1 Voor wie geldt de cao
De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met APM.

1.2 Looptijd
De cao heeft een looptijd van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028. De cao eindigt van rechtswege op 31 maart 2028. Opzegging is niet nodig. De bepalingen van de cao blijven via de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing totdat een nieuwe cao is overeengekomen.

1.3 Standaard cao
De cao is een standaard cao. Dit betekent dat APM niet van de afspraken in de cao mag afwijken in het voor- of nadeel van de medewerker, tenzij in het artikel staat dat dit kan.

1.4 Bruto bedragen
Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto. Waar mogelijk maakt APM gebruik van de fiscale vrijstellingen.

1.5 Voltijd en deeltijd
Alle bedragen en afspraken in de cao zijn op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Voor deeltijd medewerkers gelden de bedragen en afspraken naar rato, tenzij in het artikel iets anders staat.

1.6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd
APM en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

APM volgt de afspraken uit het huidige APM regelingenboek. Op de intranetpagina (HR navigator) zijn de cao, regelingen en interne richtlijnen beschikbaar.

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. APM en de medewerker kunnen in bijzondere gevallen afspreken dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt.

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

Contract	Proeftijd
Bepaalde tijd 6 maanden of korter	geen
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
Bepaalde tijd van 2 jaar of langer	2 maanden
Onbepaalde tijd	2 maanden

APM en de medewerker kunnen afspreken dat een kortere of geen proeftijd geldt.

1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn
De opzegtermijn is voor APM en de medewerker 3 maanden. De medewerker en de leidinggevende kunnen in overleg een kortere opzegtermijn afspreken.

Opzeggen kan tegen elke kalenderdag. Dat betekent dat de opzegtermijn op die dag in gaat.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Opzegging is niet nodig.

2 Beloning

2.1 Functiegroepen en salarisschalen

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

- salarisschaal C33 t/m C38 met ORBA
- salarisschaal C39 t/m C44 met Hay.

Elke salarisschaal bestaat uit een schaalminimum, schaalmidden en schaalmaximum.

2.2 Salaris en salarisverhoging / eenmalige uitkering

De collectieve verhoging van de salarisschalen en de individuele jaarsalarissen is 3% per 1 april 2026, €250,- eenmalige verhoging per 1 mei 2026 en 3,25% per 1 april 2027.

Er zijn drie arbeidsvoorwaarden die geïndexeerd worden met de bovengenoemde collectieve verhogingen:

- Persoonlijke toeslagen
- Indexatie deel van persoonlijke transitietoeslag (TTI)
- Jaarlijkse BHV vergoedingen

Voor de indexering van Pensioen wordt verwezen naar artikel 8.4 en bijlage 4.

De salarisschaal (excl. MyChoice en incl. de wettelijke vakantietoeslag) zijn:

1 april 2026			
C-schaal	**Minimum (70%)**	**Midden**	**Maximum (100%)**
C33	34.264	41.606	48.948
C34	36.754	44.630	52.506
C35	39.746	48.263	56.780
C36	43.585	52.924	62.264
C37	48.362	58.726	69.089
C38	54.793	66.534	78.275
C39	62.885	76.360	89.835
C40	72.183	87.651	103.119
C41	82.996	100.781	118.566
C42	95.107	115.487	135.867
C43	110.080	133.668	157.257
C44	127.518	154.843	182.168

1 mei 2026			
C-schaal	**Minimum 70%**	**Midden**	**Maximum 100%**
C33	34.439	41.818	49.198
C34	36.929	44.843	52.756
C35	39.921	48.476	57.030
C36	43.760	53.137	62.514
C37	48.537	58.938	69.339
C38	54.968	66.746	78.525
C39	63.060	76.572	90.085
C40	72.358	87.864	103.369
C41	83.171	100.994	118.816
C42	95.282	115.699	136.117
C43	110.255	133.881	157.507
C44	127.693	155.055	182.418

1 april 2027			
C-schaal	Minimum 70%	Midden	Maximum 100%
C33	35.558	43.177	50.797
C34	38.130	46.300	54.471
C35	41.218	50.051	58.883
C36	45.182	54.864	64.546
C37	50.115	60.854	71.593
C38	56.754	68.915	81.077
C39	65.109	79.061	93.013
C40	74.710	90.719	106.728
C41	85.875	104.276	122.678
C42	98.379	119.460	140.541
C43	113.838	138.232	162.626
C44	131.843	160.095	188.347

2.3 Salaris en performance (uitkering)

APM beoordeelt het functioneren van de medewerker met behulp van het Avient-beoordelingssysteem. Een beoordelingsafhankelijke salarisverhoging of toekenning van een performance-uitkering is jaarlijks op 1 april.

De medewerker die het schaalmaximum nog niet heeft bereikt, ontvangt een aanpassing van het jaarsalaris volgens deze tabel:

Beoordeling Salarispositie	Geen beoordeling	Onvoldoende	Voldoet niet aan de verwachtingen	Voldoet aan de verwachtingen	Overschrijdt de verwachtingen	Uitzonderlijk
Tussen minimum en midden	0%	0%	2%	3%	5%	6%
Tussen midden en maximum	0%	0%	1%	2%	3%	5%

De procentuele verhoging is over het individuele jaarsalaris. Dit kan door de verhoging niet boven het schaalmaximum uitkomen. Hierdoor kan het percentage salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

De medewerker die het schaalmaximum heeft bereikt, kan in aanmerking komen voor een performance-uitkering. Deze uitkering is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:

- Voldoet aan de verwachtingen: 1% van het schaalmaximum
- Overschrijdt de verwachtingen: 2% van het schaalmaximum
- Uitzonderlijk: 3% van het schaalmaximum.

Als het percentage salarisverhoging niet volledig wordt toegekend omdat het schaalmaximum is bereikt, ontvangt de medewerker daarnaast een performance-uitkering die hoort bij de uitkomst van de beoordeling onder aftrek van het percentage salarisverhoging.

De medewerker ontvangt geen salarisverhoging of performance-uitkering als hij:

- voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid
- in dienst kwam op of na 1 oktober in het jaar waarover de beoordeling gaat.

2.4 Uitbetaling

De medewerker heeft jaarlijks een keuze hoe hij zijn jaarsalaris ontvangt. De keuze uit het aantal termijnen is:

- 14: in mei en november ontvangt hij een extra termijn
- 13: in mei of november ontvangt hij een extra termijn
- 12: alle termijnen zijn gelijk.

De vaste individuele roostertoeslag volgt de termijnkeuze.

De standaard is een uitbetaling in 14 termijnen.

De betaaldatum is uiterlijk 5 werkdagen voor de 1e werkdag van de volgende maand. Eventuele incidentele loonelementen en toeslagen ontvangt de medewerker bij de termijnbetaling in de volgende maand.

De medewerker ontvangt een gespecificeerde digitale loonstrook. Als APM een vordering op de medewerker heeft, wordt deze in mindering gebracht op de termijnbetaling.

2.5 WW- en WGA-premie

APM is aangesloten bij de Stichting PAWW voor de verzekering die betrekking heeft op de versobering van duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) en de loongerelateerde periode van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Iedere medewerker neemt verplicht deel aan deze verzekering. De premie wordt maandelijks op het salaris van de medewerker ingehouden. De overeenkomst met Stichting PAWW is tot 1 oktober 2027 en eindigt van rechtswege, zonder nawerking.

APM maakt geen gebruik van de mogelijkheid om de wettelijke WGA-premie door te belasten aan de medewerker.

2.6 MyChoice-budget

De medewerker ontvangt iedere maand een MyChoice-budget van 6,11% van het jaarsalaris gedeeld door 12. Dit budget kan de medewerker besteden via de MyChoice-applicatie.

De medewerker kan het MyChoice-budget verhogen door:

- verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren en/of duurzame inzetbaarheidsuren
- toevoeging van de resultaatbeloning, performance-uitkering en/of persoonlijke transitietoeslag.

Het MyChoice-budget dat de medewerker niet heeft besteed in het kalenderjaar, betaalt APM in december uit. De medewerker kan via MyChoice verlof kopen of verkopen. De waarde van een uur is:

$$\frac{A}{(B-C)}$$

waarbij:

A = de som van het voor de medewerker geldende:

- jaarsalaris
- MyChoice-budget
- vaste ploegendiensttoeslag
- vaste consignatietoeslag.

B = de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur volgens dienstrooster
C = de som van:

- het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren (200 uur)
- het eventuele jaarlijkse recht op duurzame inzetbaarheidsuren (24 uur)
- de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Dit geldt niet voor de medewerker in een 5-ploegendienstrooster.

2.7 Overgangsbepaling persoonlijke transitietoeslag

De medewerker die op 31 maart 2014 een arbeidsovereenkomst had met DSM kan aanspraak hebben op een persoonlijke transitietoeslag. Dit is door DSM aan de medewerker bevestigd met een individueel transitieoverzicht.

De hoogte van de persoonlijke transitietoeslag is eenmalig per 31 maart 2014 vastgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Alleen als de omvang van de arbeidsovereenkomst van de medewerker wijzigt, wordt de transitietoeslag naar rato aangepast. APM indexeert het TTI (transitietoeslag index) deel van de transitietoeslag jaarlijks met het percentage van de collectieve verhoging van dat jaar.

APM betaalt de persoonlijke transitietoeslag jaarlijks in 12 gelijke termijnen.

2.8 DUO Studielening

De werkgever is bereid om per medewerker per jaar € 2.500 via MyChoice fiscaal gunstig te laten gebruiken voor de aflossing van een studieschuld bij DUO. Indien geen fiscale mogelijkheid bestaat via de Werkkostenregeling om een netto vergoeding ter hoogte van de bruto inleg te betalen, verstrekt APM een bruto bijdrage van maximaal tweemaal de bruto inleg van de medewerker.

2.9 Avient Incentive Plan

Binnen APM geldt het Avient Incentive plan in 3 vormen. De functie van de APM-medewerker bepaalt het van toepassing zijnde Avient Incentive Plan

- Manufacturing Incentive Plan (MIP): in beginsel voor 'direct' medewerkers
- Annual Incentive Plan (AIP) : in beginsel voor alle overige medewerkers
- Sales Incentive Plan (SIP) : in beginsel voor medewerkers in sales functies

Het jaarinkomen zoals beschreven in de APM CAO Leeswijzer is de grondslag voor de uitkering. De uitkering is niet pensioengevend (het pensioen buiten de netto pensioenregeling).

Het toepasselijke Avient Incentive Plan wordt aan medewerkers uitgereikt en toegelicht bij indiensttreding.

Resultaatbeloning MIP (Manufacturing Incentive Plan)
De beloning voor MIP is een uitkering van 2 × 3% van het jaarinkomen die uitbetaald wordt in het volgende kalenderjaar. Uitbetaling (vooraf ter beschikking gesteld in MyChoice) vindt jaarlijks plaats in juni en december.

In aanmerking komen voor uitkering:
- Medewerker dient in dienst te zijn op 31 december van het kalenderjaar waarop de MIP van toepassing is.
- Bij indiensttreding gedurende het kalenderjaar waarop de MIP van toepassing is, vindt uitkering pro rata dienstverband plaats.
- Bij uitdiensttreding vóór 1 juni van het betalingsjaar wordt het volledige bedrag (het juni deel én het december deel) in één keer in juni uitbetaald.
- Bij uitdiensttreding door pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden geldt een pro rata uitkering.

Geen recht op uitkering bij:
- Ten minste 6 maanden aaneengesloten afwezigheid door: onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid in het kalenderjaar waarop de MIP van toepassing is.
- Drie of meer ziekmeldingen in het kalenderjaar waarop de MIP van toepassing is. Indien sprake is van een zwaarwegende medische indicatie, bestaat er een discretionaire bevoegdheid voor HR, de manager én de arbo-arts om hiervan af te wijken.

Resultaatbeloning AIP (Annual Incentive Plan)
- De resultaatbeloning voor de schalen C33 t/m C41 is 7%.
- De resultaatbeloning voor de schalen C42 t/m C44 is 15%.
- De uitbetaling van de AIP vindt plaats in maart van het daaropvolgende kalenderjaar.

	Doelpercentage AIP
C 33 t/m C 41	7%
C 42 t/m C 44	15%

Het Annual Incentive Plan (AIP) is voor zowel individuele medewerkers als managers als volgt opgebouwd:
- 67% is gekoppeld aan het behalen van hun individuele prestatiedoelstellingen
- 33% is gekoppeld aan de financiële resultaten van Avient en/of het bedrijfsonderdeel welke zij ondersteunen.

Individuele prestatie doelstellingen worden aan het begin van elk kalenderjaar vastgesteld en overeengekomen tussen de medewerker en de directe manager.
De uitkering van de individuele prestaties is afhankelijk van de prestatiebeoordeling aan het einde van het jaar.
- 130% = Uitzonderlijk (5)
- 115% = Overschrijdt de verwachtingen (4)
- 100% = Voldoet volledig aan de verwachtingen (3)
- 80% = Voldoet niet volledig aan de verwachtingen (2)
- 0% = Onvoldoende (1)

Om in aanmerking te komen voor een AIP-uitkering, dient de medewerker vóór 1 oktober van het kalenderjaar waarop deze ziet in dienst te zijn gekomen en in dienst te zijn op 31 december van het betreffende kalenderjaar. Uitsluitend de medewerker die in het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering, arbeidsongeschiktheid of in geval van overlijden, komt in aanmerking voor een pro rata uitkering.

De medewerker die het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering of in geval van overlijden, komt in aanmerking voor een pro rata uitkering uitbetaald met de eindafrekening (tenzij anders afgesproken).

De medewerker komt niet in aanmerking voor een uitkering ingeval er sprake is van ten minste 6 maanden aaneengesloten afwezigheid in een kalenderjaar als gevolg van onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid.

Resultaatbeloning SIP (Sales Incentive Plan)
Voor iedere medewerker die valt onder het Sales Incentive Plan geldt een individueel doelpercentage. Voor de APM-medewerker geldt het dan toepasselijke doelpercentage, zijnde 15% of 20% van het jaarinkomen. Het doelpercentage heeft geen maximum.

Om in aanmerking te komen voor een SIP uitkering, dient de medewerker vóór 1 oktober van het kalenderjaar waarop deze ziet in dienst te zijn gekomen en in dienst te zijn op 31 december van het betreffende kalenderjaar. Uitsluitend de medewerker die in het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering, arbeidsongeschiktheid of in geval van overlijden, komt in aanmerking voor een pro rata uitkering.

De medewerker die het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering of in geval van overlijden, komt in aanmerking voor een pro rata uitkering uitbetaald met de eindafrekening (tenzij anders afgesproken).

De medewerker komt niet in aanmerking voor een uitkering ingeval er sprake is van ten minste 6 maanden aaneengesloten afwezigheid in een kalenderjaar als gevolg van onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid.

2.10 Gratificatie
APM kan de medewerker bij een bijzondere prestatie een gratificatie toekennen, conform het Avient beleid.
De ondernemingsraad ontvangt eenmaal per jaar een geanonimiseerd overzicht van het aantal en de omvang van de toegekende gratificaties.

2.11 Dienstjubileum
De medewerker ontvangt bij zijn 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum:
- een uitkering van 1/12 deel van het jaarinkomen (bij deeltijd medewerkers middelt APM het percentage dienstverband over de afgelopen 5 jaren)
- een APM-geschenk van € 1.000 (dit bedrag geldt ook voor deeltijd medewerkers). De medewerker kan ervoor kiezen dit bedrag te doneren aan een goed doel
- een viering met collega's van maximaal € 1.500 (dit bedrag geldt ook voor deeltijd medewerkers)
- 2 dagen bijzonder verlof.

De diensttijd loopt door bij een onderbreking van de arbeidsovereenkomst van maximaal 6 maanden.

2.12 Promotie
Bij promotie naar een functie in een hogere salarisschaal ontvangt de medewerker een verhoging van 5% van het schaalmaximum van zijn oorspronkelijke salarisschaal. Het nieuwe individuele jaarsalaris is ten minste gelijk aan het minimum en niet hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal.

2.13 Vrijwillige demotie
APM kan een verzoek van de medewerker tot vrijwillige demotie toestaan. Indien de demotie leidt tot een lager jaarsalaris en/of verlies van ploegentoeslag ontvangt medewerker hiervoor een toeslag. De toeslag is gelijk aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris en/of ploegentoeslag. Deze toeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.

2.14 Demotie bij minder functioneren
APM kan besluiten tot demotie (werk in een lagere salarisschaal) over te gaan als een medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden, ondanks de door hem verrichte inspanningen gemeten met behulp van het Avient beoordelingssysteem zoals beschreven in art 2.3. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, ontvangt hij een pensioengevende toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarsalaris. Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de collectieve verhoging van het oorspronkelijke (oude) jaarsalaris nominaal in mindering te brengen op de toeslag.

2.15 Minder betaald werk om bedrijfsredenen
Minder betaald werk is:
- werk van een lagere salarisschaal
- verlies of verlaging van de ploegendienst- en/of consignatietoeslag.

De medewerker die om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst en aan de voorwaarden hieronder voldoet, ontvangt een blijvende en/of een aflopende toeslag:

Voorwaarden	Toeslag
Werk van een lagere salarisschaal én leeftijd + diensttijd in jaren ≥ AOW leeftijd – 5 jaar	Blijvende toeslag
Door verlies of verlaging ploegentoeslag en/of consignatietoeslag is het inkomensverlies ten minste 3% van het jaarsalaris én leeftijd en diensttijd in jaren ≥ AOW leeftijd – 5 jaar	Blijvende toeslag
Verlies jaarinkomen is minimaal 0,5%	Aflopende toeslag

Het uitgangspunt van een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 blijft leidend; een overgangsregeling is bespreekbaar.

Inkomensgevolgen
Het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen bestaan uit:
- het jaarsalaris
- de ploegendiensttoeslag
- de consignatietoeslag
- de uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

Peildatum voor het oorspronkelijke jaarinkomen is de dag voordat de medewerker minder betaald werk gaat verrichten. De medewerker ontvangt het nieuwe jaarinkomen, de blijvende en/of aflopende toeslag in 12 termijnen.

Voor de ploegendienst- en de consignatietoeslag geldt dat deze alleen voor het oorspronkelijke jaarinkomen meetellen als de medewerker:
- in de 5 jaar direct voor de dag dat hij minder betaald werk gaat verrichten, de toeslag voor ten minste 2/3 van de diensten ontving (bij blijvende toeslag); of
- in de 3 jaar direct voor de dag dat hij minder betaald werk gaat verrichten, de toeslag voor ten minste 2/3 van de diensten ontving (bij aflopende toeslag).

Als de medewerker een blijvende en/of aflopende toeslag ontvangt, vergoedt APM de overwerkuren alleen in tijd.

Als de medewerker op een later moment nog een keer om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst, geldt voor de berekening van de toeslag het oorspronkelijke jaarinkomen, de leeftijd en dienstjaren:
- op het moment van het eerste inkomensverlies of
- op het moment van het latere inkomensverlies.

De voor de medewerker meest gunstige van de twee geldt.

Het oorspronkelijke jaarinkomen wordt aangepast met de collectieve verhoging. De verhoging van de ploegendienst- en consignatietoeslag telt in de berekening mee als deze toeslagen ook onderdeel zijn van het nieuwe jaarinkomen.

Blijvende toeslag
De blijvende toeslag is:

Aantal dienstjaren	Percentage van het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarinkomen
Minder dan 26	60
26	65
27	70
28	75
29	80
30	85
31	90
32	95
33 of meer	100

De medewerker die in minder betaald werk wordt geplaatst en op dat moment 55 jaar of ouder is, ontvangt een blijvende toeslag van 100% van het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen.

Aflopende toeslag
De aflopende toeslag is de eerste maand 100% van het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen. Voor de aflopende toeslag maakt de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling onderdeel uit van het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen. Na de eerste kalendermaand wordt de toeslag per maand afgebouwd en het afbouwbedrag bedraagt 0,25% van het oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de medewerker minder betaald werk gaat verrichten in de periode van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, wordt de toeslag pas afgebouwd na deze periode.

De afbouw van de aflopende toeslag stopt op het moment dat de medewerker 55 jaar is. De toeslag blijft vanaf dat moment gelijk.
Voor de berekening van de blijvende en aflopende toeslag wordt het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen aangepast met de collectieve aanpassingen van de jaarsalarissen en/of de toeslagen die hierin meetellen.

3 Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendiensttoeslag

3.1 Arbeidsduur

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis en werkt volgens een dienstrooster.

3.2 Deeltijd

De medewerker kan op eigen verzoek met APM afspreken minder te werken dan de voltijd arbeidsduur. De regels hierover staan onder deze link.

3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag

Voor de medewerker in salarisschaal C33 t/m C41 in een ploegendienst geldt een ploegendiensttoeslag.

De medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een dienstrooster naar rato van de arbeidsduur en de op hem van toepassing zijnde ploegendiensttoeslag berekent APM met de methode die afgesproken is met de vakorganisaties.

De medewerker krijgt over een kalendermaand de ploegendiensttoeslag naar rato indien zijn dienstrooster tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend wijzigt.

Dienst	Uitleg	Ploegendiensttoeslag in % van het jaarsalaris
Dagdienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	0%
Vroeg-laat ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster evenredig in een vroege en een late dienst - die minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen - en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	3,75%
Standaard 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste 5 dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	13,5%
Standaard 3-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste 5 dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. De medewerker 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.	20,5%
Standaard 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	30%

Een maatwerkrooster ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel stelt APM vast in overleg met de bevoegde ondernemingsraad (instemmingsrecht). APM en de vakorganisaties maken afspraken over het bijbehorende percentage ploegendiensttoeslag voordat het maatwerkrooster wordt ingevoerd.

4 Toeslagen en vergoedingen

4.1 Overwerk

Overwerk is als de medewerker in opdracht van APM meer dan een half uur extra werkt dan de normale arbeidsduur volgens het voor de medewerker geldende dienstrooster.

De medewerker is verplicht overuren te werken, wanneer dit volgens APM noodzakelijk is. Deze verplichting geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

De medewerker die jonger dan 21 jaar is, is niet verplicht overuren en op zon- en feestdagen te werken, tenzij dit noodzakelijk is door zijn functie in de 5-ploegendienst.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C38 kan bij overwerk een gelijk aantal uren compenseren in tijd. De voorwaarden zijn:

- de bedrijfsomstandigheden laten dit toe;
- het gebeurt binnen het betreffende kalenderjaar;
- opname is bij voorkeur binnen het dagvenster, maar het kan ook daarbuiten als dat bedrijfsmatig mogelijk is.

Als compensatie in tijd binnen het betreffende kalenderjaar niet mogelijk is, betaalt APM het uurloon uit.

De medewerker krijgt voor overwerk een toeslag uitbetaald volgens deze tabel:

	Overwerktoeslag in percentage van het uurloon	
Uren op	**Uren direct voorafgaand of na de dienst**	**Uren die niet aansluiten aan de dienst (met een uur of meer er tussen)**
Maandag t/m vrijdag	50%	75%
Zaterdag	75%	100%
Zondag	100%	150%
Feestdagen	150%	200%

Als er meerdere toeslagen uit deze tabel tegelijk van toepassing zijn, ontvangt de medewerker alleen de hoogste.

De medewerker die is ingedeeld vanaf salarisschaal C39 ontvangt per uur overwerk 1 uur compenserend vrij.
De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt overuur 1 uur compenserend vrij. Als de deeltijd medewerker overuren werkt buiten het dagvenster, ontvangt de medewerker daarnaast de overwerkvergoeding.

4.2 Waarneming

Als de medewerker om bedrijfsredenen gedurende een korte periode een andere functie met een lagere of hogere salarisschaal waarneemt, blijft het jaarinkomen van de medewerker gelijk.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C38 en tijdelijk een functie waarneemt in een hogere salarisschaal, ontvangt per waargenomen dienst een extra vergoeding van 0,5 uurloon.

4.3 Consignatie

Consignatie is als de medewerker in opdracht van APM buiten zijn normale dienstrooster bereikbaar moet zijn om zo snel mogelijk aan het werk te gaan.
De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C41, ontvangt voor consignatie per etmaal een toeslag van:

Tijden	**Consignatietoeslag**
Maandag t/m vrijdag	0,088% van het voltijd jaarsalaris
Zaterdag en zondag	0,204% van het voltijd jaarsalaris
Per oproep	0,075% van het voltijd jaarsalaris
Gewerkte uren op basis van oproep	In geld of tijd voor tijd, net als overwerk

De medewerker die de consignatiedienst als vast onderdeel in zijn dienstrooster heeft, ontvangt een vooraf berekende (gemiddelde) vaste pensioengevende toeslag.

Het consignatierooster stelt APM vooraf vast. De medewerker is verplicht de consignatiediensten te draaien. Deze verplichting geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

4.4 Extra opkomst

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C38 en buiten de consignatiedienst een extra opkomst heeft, ontvangt hiervoor een extra vergoeding van 1 uurloon.
Reiskosten voor een extra opkomst vergoedt APM als een zakelijke reis.

4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C41 en volgens dienstrooster of als reservist op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 250% op het uurloon.

Als de medewerker ingeroosterd is op een feestdag maar niet hoeft te werken, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft de medewerker voor die dag geen vakantie-uren af te boeken.

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

Feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

De ploegendienstmedewerker die op 24 december (kerstavond) werkt in de middagdienst of de dienst die over de middernachtgrens gaat, ontvangt bij de eerstvolgende salarisbetaling een eenmalige kerstgratificatie van 150 euro netto.

Ploegendienstmedewerkers die op 31 december in de middagdienst werken (tot en met 23.00 uur), ontvangen bij de eerstvolgende salarisbetaling een eenmalige gratificatie van 150 euro netto.

4.6 Verschoven uren

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C38 en op verschoven uren werkt, ontvangt een toeslag van 1 uurloon.

Verschoven uren zijn de uren die de medewerker in opdracht van APM werkt buiten zijn normale dienstrooster zonder dat daardoor de normale arbeidsduur per dag wordt overschreden.
De verplaatsing van de dienst is minimaal 0,5 uur en valt buiten het dagvenster.

4.7 Springen

De medewerker werkzaam in een ploegendienst die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C38 en tijdelijk in een ander dienstrooster (zie artikel 3.3) werkt met een minimum van 2 dagen, ontvangt een sprongtoeslag. De toeslag bij de verplaatsing is 3 uurlonen.

Voorwaarden zijn:

- de verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van APM
- de grens van de andere dienst valt buiten het dagvenster.

Als de medewerker minimaal 5 diensten achter elkaar in het tijdelijke dienstrooster werkt en daarna weer gaat werken in zijn oorspronkelijke dienstrooster, ontvangt de medewerker nogmaals de sprongtoeslag.

4.8 Woon-werkverkeer

De medewerker krijgt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer van € 0,23 per kilometer voor een reisafstand van maximaal 60 kilometer per dag (retour) en maximaal 214 werkdagen per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst. De reisafstand woon-werkverkeer bepaalt APM met behulp van de routeplanner van de ANWB. De vergoeding is gebaseerd op de snelste route, onder uitsluiting van onverharde wegen en veerboten. Deze tegemoetkoming wordt gestopt vanaf het moment dat de medewerker door arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken afwezig is totdat de medewerker de werkzaamheden hervat.
Deze kilometervergoeding geldt niet voor de medewerker die:

- een door APM betaalde OV-kaart (2e klasse)
- een ‘fiets-voor-niets’ of
- een leaseauto heeft

4.9 Zakelijk reizen

De medewerker die zakelijk moet reizen en gebruik maakt van het openbaar vervoer of met een huurauto van APM reist, krijgt de gemaakte kosten vergoed.

Als de medewerker gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor € 0,28 per kilometer. Hiervan is onder de huidige wetgeving € 0,23 onbelast. De kilometers woon-werkverkeer (maximaal 60 kilometer per dag retour) moet de medewerker hierop in mindering brengen.

Deze vergoeding geldt niet voor de medewerker die een leaseauto heeft.

4.10 Hybride werken en thuiswerkvergoeding

Hybride werken is een nieuwe manier van werken waarbij medewerkers meer activiteitgericht werken. De medewerker werkt deels vanuit thuis (of elders) om activiteiten uit te voeren die focustijd vereisen. De medewerker werkt voornamelijk op kantoor om activiteiten uit te voeren waar persoonlijke interactie gewenst is. We noemen dit remote medewerkers. (Deeltijd)medewerkers die vanuit thuis werken en zijn aangemerkt als remote medewerker, hebben recht op een thuiswerkvergoeding van € 40 netto per maand.

Het op afstand kunnen werken, kan begrensd worden door (internationale en/of fiscale) regelgeving. Actuele informatie is te vinden via de HR Navigator.

4.11 Bedrijfshulpverlening

De medewerker die bedrijfshulpverlener is, ontvangt na het behalen van het vereiste diploma/certificaat een eenmalige vergoeding.

Daarna ontvangt de medewerker die bedrijfshulpverlener is een jaarlijkse vergoeding. Voorwaarde is dat hij deelneemt aan de herhalingslessen en (het voorbereiden van) oefeningen. Als (herhalings)lessen en (het voorbereiden van) oefeningen buiten werktijd zijn, gelden deze uren als overwerk.

Overzicht vergoedingen voor het kalenderjaar 2026 en 2027:

Bedrijfshulpverlener rol	Eenmalige vergoeding	Jaarlijkse vergoeding	Eenmalige vergoeding	Jaarlijkse vergoeding
	2026	2026	2027	2027
Centralistenrol	€ 128	€ 322	€ 131	€ 330
BHV-er LRH (levensreddend handelen)	€ 579	€ 713	€ 593	€ 730
BHV-er EHBO	€ 579	€ 916	€ 593	€ 938
BHV-er EHBO met coördinatie taken	€ 579	€ 1.051	€ 593	€ 1.077
BHV-er met brandweertaken	€ 579	€ 1.793	€ 593	€ 1.837
Lid bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 579	€ 2.703	€ 593	€ 2.769
Ploegleider/onderbrandmeester bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 781	€ 2.972	€ 800	€ 3.044
Bevelvoerder bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 916	€ 3.109	€ 938	€ 3.185

De vergoedingen voor het kalenderjaar 2028 (9 twaalfde deel) zal bepaald worden o.b.v. de volgende cao wijziging.

Betaling van de vergoeding vindt plaats in de maand februari van het volgende kalenderjaar. De vergoedingen worden jaarlijks aangepast met de collectieve verhogingen.

5 Verlof

Medewerkers moeten verlof opnemen om de balans belasting - belastbaarheid (werkdruk) goed te houden. In dit kader ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de medewerker en de manager.

5.1 Opbouw vakantie-uren

De medewerker heeft per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantie-uren. Bij in- of uitdiensttreding heeft de medewerker recht op vakantie-uren naar rato van het aantal gewerkte dagen in dat jaar.

De medewerker van wie door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de arbeidsovereenkomst eindigt, heeft voor dat kalenderjaar recht op het aantal jaarlijkse vakantie-uren naar rato tot datum einde dienstverband.

De medewerker die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid bouwt volledig wettelijke vakantie-uren op. De bovenwettelijke vakantie-uren bouwt hij alleen over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheidsperiode op. Als de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is ontstaan, bouwt de medewerker geen bovenwettelijke vakantie-uren op.

5.2 Opnemen vakantie-uren

Medewerkers kunnen ten minste 3 aaneengesloten weken vakantie opnemen, of in ieder geval 2 aaneengesloten weken wanneer een periode van 3 weken niet mogelijk is wegens bedrijfsomstandigheden. De medewerker in de 5-ploegendienst kan zijn vakantie niet meer dan 3 maal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.
De medewerker vraagt de vakantie tijdig aan, in ieder geval vóór 1 januari. Op deze manier kan APM uiterlijk 1 februari aan iedereen laten weten of de vastgestelde aaneengesloten vakantie opgenomen kan worden. Indien geen bericht is ontvangen vóór 1 februari is de aaneengesloten vakantie vastgesteld conform de wens van de medewerker.

De leidinggevende kan in overleg met de medewerker van de regeling afwijken. Vakantie-uren zijn definitief na goedkeuring in het daarvoor bestemde administratiesysteem. Een vastgestelde vakantie kan alleen door zwaarwegende bedrijfsomstandigheden worden verschoven naar een ander tijdstip.

De wettelijke vakantie-uren neemt de medewerker op in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat. Als dit bij uitzondering door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, neemt de medewerker de niet opgenomen wettelijke vakantie-uren in het daaropvolgende kalenderjaar als eerste op.

De medewerker kan verzoeken om een langdurige periode van verlof op te nemen zoals een periode voorafgaand aan (pre) pensioen. De leidinggevende dient hiermee uitdrukkelijk in te stemmen. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd in het personeelsdossier.

5.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De medewerker die arbeidsongeschikt is, neemt voor vakantie ook vakantie-uren op. De medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, meldt zich volgens de reguliere procedure ziek.

5.4 Sparen en verjaren

Vakantierechten over de wettelijke vakantie-uren verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

De bovenwettelijke vakantie-uren die de medewerker in het kalenderjaar niet heeft opgenomen, worden bijgeschreven op de verlofspaarregeling. Het saldo van de verlofspaarregeling is maximaal 1000 uren (vanaf 1 januari 2021). Het gezamenlijk saldo van de verlofspaarregeling en de rekening-courant is maximaal 1600 uren. Als het maximum saldo is bereikt, betaalt APM het te veel aantal uren uit van de verlofspaarregeling. Betaling vindt plaats in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

De uren op de verlofspaarregeling verjaren niet. De medewerker kan tijdens de arbeidsovereenkomst deze uren alleen in tijd opnemen. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt APM de niet opgenomen uren uit.

De waarde van een uur op de verlofspaarregeling is gelijk aan de formule voor het berekenen van het kopen van verlof in MyChoice.

5.5 Overgangsbepalingen rekening-courant

De medewerker met een saldo rekening-courant (vóór 1 april 2014) kan deze uren in tijd of geld opnemen. Het

uurloon van de rekening-couranturen is:

- afrekening tijdens dienstverband: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegendienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 14
- afrekening bij einde dienstverband: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegendienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 12.

De uren op de rekening-courant verjaren niet.

5.6 Collectief verlof

APM kan maximaal 24 vakantie-uren collectief aanwijzen. Dit gebeurt voor aanvang van het kalenderjaar en in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.

5.7 Ouderschapsverlof

Medewerkers die na de geboorte meer tijd willen nemen voor de kinderen kunnen gebruik maken van het wettelijk ouderschapsverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt, vult APM de pensioenopbouw aan tot 100% (van het fulltime pensioengevend salaris uitgaande van een 100% dienstverband).

Betaald ouderschapsverlof

Het salaris van een medewerker die betaald ouderschapsverlof geniet zal door APM worden aangevuld tot 70% van het daadwerkelijke jaarsalaris van de betreffende medewerker, indien dit jaarsalaris hoger is dan het op het UWV-dagloon gebaseerde jaarsalaris.

5.8 Adoptie- en pleegzorgverlof

Tijdens het wettelijke adoptie- of pleegzorgverlof betaalt APM maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. Voorwaarde is dat de medewerker meewerkt aan het aanvragen en overdragen van de wettelijke uitkering.

5.9 (Aanvullend) geboorteverlof

Tijdens het wettelijke (aanvullend) geboorteverlof betaalt APM maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. Voorwaarde is dat de medewerker meewerkt aan het aanvragen en overdragen van de wettelijke uitkering.

5.10 Zorgverlof

Medewerkers die (mantel)zorg verlenen, kunnen gebruik maken van het wettelijk zorgverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt, vult APM de pensioenopbouw aan tot 100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het zorgverlof).

Zie ook de HR Navigator voor meer informatie over de wettelijke verlofsoorten en hoe deze aan te vragen.

5.11 Onbetaald verlof

De medewerker kan maximaal 6 maanden aaneengesloten onbetaald verlof opnemen als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

5.12 Bijzonder verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk / aangaan van geregistreerd partnerschap	5 dagen
25- en 40-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters	De dag zelf
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon- of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie	5 dagen
Overlijden van • partner, (pleeg- , stief- , klein-) kinderen • partner van zijn kind • ouders, stief-, pleeg-, schoon- en grootouders • broers en zusters	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 4 dagen*
Overlijden van zwagers, schoonzusters inwonende oom, tante, neef of nicht	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 1 dag*
25-, 40-, 50-jarig dienstverband	2 dagen
Bij ontvangen Koninklijke onderscheiding	1 dag
Deelname vakbondsactiviteiten	Benodigde tijd, onder de voorwaarden zoals afgesproken met de vakorganisaties
Deelname aan de cursus “pensioen in zicht” in het jaar voorafgaand aan pensioen	Maximaal 3 dagen
Andere bijzondere omstandigheden	Een door APM te bepalen korte tijd

*Zodra de Wet “invoering rouwverlof” definitief is vastgesteld, zullen de relevante wettelijke bepalingen van toepassing zijn. De nieuwe wet voorziet in minimaal één volledig betaalde werkweek rouwverlof voor ouders met minderjarige kinderen bij overlijden van partner of kind.

Een dag is voor de bijzonder verlofregeling de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op die dag.

Een partner is de persoon met wie de medewerker getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

6 Duurzame inzetbaarheid

6.1 Duurzame inzetbaarheidsuren

Vanaf het jaar waarin de medewerker 45 jaar wordt heeft hij recht op 24 duurzame inzetbaarheidsuren per kalenderjaar. APM schrijft in het kalenderjaar niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren bij op de verlofspaarregeling.

6.2 Verlofplan

De medewerker maakt in overleg met zijn leidinggevende uiterlijk in het kalenderjaar waarin hij 60 wordt een verlofplan waarin is vastgelegd hoe hij al zijn verlof opneemt vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met uitzondering van de rekening-couranturen die de medewerker wil laten uitbetalen. Onder de voorwaarde dat de medewerker een verlofplan heeft gemaakt, kan gebruik gemaakt worden van de TOR regeling (zie verder 6.3.). Het verlof kan definitief worden opgenomen nadat het (jaarlijks) door de lijnmanager is goedgekeurd in het daartoe bestemde systeem.

Het verlofplan wordt in het personeelsdossier opgenomen.

6.3 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

De TOR-regeling heeft tot doel de balans belasting en belastbaarheid voorafgaand aan (pre)pensioen te verbeteren en daarmee bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

- De medewerker krijgt op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij 60 jaar wordt 832 uren TOR-verlof ineens toegekend (de medewerker in een 5-ploegendienst 704 uren).
- De medewerker kan maximaal 208 uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen (de medewerker in een 5-ploegendienst maximaal 176 uren). Niet opgenomen TOR-verlof schuift door naar het volgende kalenderjaar.
- De afspraken over het opnemen van het TOR-verlof zijn onderdeel van het verlofplan.
- De medewerker en de leidinggevende bespreken welke aanpassing in het takenpakket en werkwijze nodig is. Dit is afhankelijk van de invulling van het TOR-verlof. De medewerker en de leidinggevende bespreken minimaal 1 keer per jaar de inzetbaarheid, het takenpakket en de verlofplanning.
- Het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Het wordt niet uitbetaald.

Wettelijk en bovenwettelijk verlof wordt samen met TOR verlof ingepland zodat het (TOR-)verlof gelijkmatig over een kalenderjaar wordt opgenomen. TOR verlof is aanvullend verlof, wordt met periodiciteit geboekt en kan niet gebruikt worden voor of in een langdurige periode van verlofopname.

6.4 Wet Flexibel Werken

Als onderdeel van duurzame inzetbaarheid en een goede combinatie belastbaarheid en belasting te houden, is flexibel werken in principe mogelijk bij APM. De medewerker die minimaal 26 weken in dienst is, kan conform de wet flexibel werken een verzoek indienen om buiten de normale werktijden te werken of om een deel te werken buiten de normale arbeidsplaats zoals thuiswerk. Over het verzoek wordt vervolgens met de leidinggevende overleg gevoerd.

Afwijzing kan uitsluitend op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische redenen en wordt gemotiveerd.

6.5 RVU (RVU-regeling), zie ook Bijlage 3

Vanaf 1 januari 2026 geldt de RVU binnen APM uitsluitend voor zware beroepen, gedefinieerd als medewerkers die meer dan 20 jaar onafgebroken in 5-ploegendienst hebben gewerkt, niet noodzakelijkerwijs enkel binnen APM. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker dit aan te tonen. De toeslag voor schrijnende gevallen is niet van toepassing.

APM en Vakorganisaties hebben afgesproken om in lijn met het landelijke pensioenakkoord oudere medewerkers de keuzemogelijkheid te geven om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken.

De regeling heeft geldt gedurende de looptijd van de CAO of het eerstvolgende ijkmoment door de overheid. De regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd.

De RVU is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van APM (zie bijlage 3).

Bij deelname aan de RVU wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met wederzijdse instemming van de medewerker en APM. Direct aansluitend aan de einddatum ontvangt de (deeltijd)medewerker een maandelijkse

uitkering, gebaseerd op het op dat moment geldende AOW niveau, zoals vastgesteld door de overheid.

Het deelnemen aan de RVU vindt plaats op vrijwillige basis.

7 Opleiding

7.1 Opleidingskosten

Als het voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is om een opleiding (inclusief trainingen) te volgen, vergoedt APM de opleidingskosten. Daarnaast stimuleert APM-medewerkers om opleidingen te volgen in het kader van duurzame inzetbaarheid.
De medewerker en de leidinggevende stemmen van tevoren de vergoeding van de opleidingskosten af. Opleidingskosten zijn:

- de kosten van de opleiding zelf
- het inschrijf- en examengeld
- verplicht studiemateriaal
- de reis- en noodzakelijke verblijfskosten
- de opleidingsuren: de les- en examenuren en de reistijd van en naar de locatie van de opleiding.

Computers, tablets, randapparatuur e.d. vallen niet onder opleidingskosten.

7.2 Noodzakelijke opleidingen

Als de opleiding noodzakelijk is voor de (toekomstige) uitoefening van de functie, vergoedt APM 100% van de opleidingskosten. De opleiding is in principe onder werktijd. Voor zover dat niet kan, compenseert APM de opleidingsuren in tijd.

7.3 Andere opleidingen

In alle andere gevallen kan APM 60% van de opleidingskosten vergoeden. Als de opleiding onder werktijd is, zijn de eerste 5 dagen voor rekening van APM en daarna compenseert APM 60% van de opleidingsuren in tijd.
Voor zover de opleiding volledig buiten werktijd is, compenseert APM 60% van de opleidingsuren in tijd.

7.4 Opleidingen bij ploegendienst

De opleidingsuren in ploegendienst vallen zoveel mogelijk samen met de werktijd. Bij een opleiding van minimaal 6 uur in dagvenster, kent APM als opleidingsuren toe:

- bij een ochtend- of middagdienst: de gehele dienst
- bij een nachtdienst: de voorgaande nachtdienst én de daaropvolgende nachtdienst.

Bij een opleiding van minder dan 6 uur binnen het dagvenster na een nachtdienst vervalt de volledige nachtdienst uitsluitend wanneer dit noodzakelijk is om te voldoen aan de wettelijke minimale rusttijd van 8 uur.

Bij een opleiding op een roostervrije dag krijgt de C33 t/m C38 medewerker voor de opleidingsuren compensatie in tijd of uitbetaling als overwerkuren.

Als er sprake is van een opleiding die APM voor 60% vergoedt, geldt de 60%-vergoeding ook voor de compensatie in tijd of de uitbetaling als overwerkuren.

Als de opleiding minimaal 1 kalenderweek aaneengesloten is, roostert APM de medewerker voorafgaand aan de opleiding niet in na zaterdag 23.00 uur en na de opleiding niet op of voor de zondag 7.00 uur.

7.5 Terugbetaling opleiding

De opleidingskosten boven € 2.500 betaalt de medewerker aan APM terug bij einde dienstverband binnen 2 jaar na de datum van uitbetalen van de opleidingskosten. Na afronding van de opleiding gaat het resterende bedrag met 1/24 per maand omlaag. Ook vindt terugbetaling plaats als de medewerker:

- de opleiding voortijdig beëindigt en/of
- de opleiding 6 maanden heeft onderbroken en/of
- de opdrachten van de opleiding niet uitvoert.

Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor de medewerker:

- bij einde dienstverband als gevolg van boventalligheid
- als APM de opdracht heeft gegeven een bepaalde opleiding te volgen.

APM en de medewerker kunnen hierover andere afspraken maken.

7.6 Leerwerktraject

De medewerker die bij APM werkt op basis van een leerwerktraject, combineert werken met het volgen van een (beroeps) opleiding bij APM. Voor deze medewerkers geldt in plaats van dit hoofdstuk:

- APM betaalt de kosten van de opleiding voor 100%.
- Er is 1 vaste studiedag per week en dan is de medewerker in het leerwerktraject aanwezig tijdens de lestijden van 8.30 uur tot 16.00 uur.
- Als de studiedag tussen 2 nachtdiensten valt, komt voor de eerste nachtdienst een andere dienst in de plaats. De medewerker in het leerwerktraject werkt dan mee in een ander team. De medewerker hoeft de tweede nachtdienst niet aanwezig te zijn. Het verschuiven/vervallen van deze (nacht)diensten heeft geen gevolgen voor salaris en ploegentoeslagen.
- De medewerker is ook verplicht aanwezig als de studiedag op een vrije dag valt. APM compenseert deze dag niet (geen uitbetaling en geen compensatie in tijd).
- Tijdens de schoolvakanties zijn er geen studiedagen. De medewerker volgt in het leerwerktraject in principe de teamcyclus (tenzij tijdig met de teamleider een andere afspraak is gemaakt).
- De medewerker neemt vakantie-uren in een leerwerktraject op tijdens de schoolvakanties. De medewerker mag geen verlof opnemen op studiedagen.

Voor dit leerwerktraject zijn specifieke afspraken opgenomen in de arbeidsovereenkomst, inclusief een studiekostenbeding en spelregels.

8 Sociale zekerheid en pensioen

8.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen

De medewerker die volledig verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot een percentage van het jaarinkomen dat hij zou ontvangen bij volledig werken:

Periode	Aanvulling tot
Week 1 t/m 52	100%
Week 53 t/m 78	90%
Week 79 t/m 104	80%

De medewerker die in deze verzuimperiode van 104 weken aan het re-integreren is en om medische redenen minder betaald werk doet ontvangt 100% van zijn oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de volledig arbeidsongeschikte medewerker in de periode van 104 weken weer aan het werk gaat – geheel of gedeeltelijk en al of niet in een andere functie – en binnen 4 weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, loopt de periode uit de tabel door en wordt dit niet gezien als onderbreking.

De medewerker die na de periode van 104 weken om medische redenen blijvend minder betaald werk gaat verrichten, wordt beloond op basis van zijn nieuwe functie, dienstrooster en arbeidsduur. Als de medewerker hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid van toepassing (bijlage 2).

Als de medewerker rechten tegenover derden kan claimen, moet hij APM informeren. Het overdragen van deze rechten aan APM is een voorwaarde voor de aanvulling op de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

De medewerker die arbeidsongeschikt is, moet zich houden aan de verzuim- en gedragsregels en (wettelijke) voorschriften. APM heeft het recht de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en/of de aanvulling op te schorten, te verlagen of te beëindigen, als de medewerker zich hier niet aan houdt.

Het nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat de medewerker ontving voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.

8.2 Uit dienst door arbeidsongeschiktheid of pensioen

De medewerker die arbeidsongeschikt is en in aanmerking komt voor een WIA- of WAO- uitkering, ontvangt bij uitdiensttreding:

- een uitkering van 1/12 van het jaarinkomen;
- een APM-geschenk van € 1.000 of hij kan dit bedrag doneren aan een goed doel.

De medewerker die uit dienst treedt en volgens de pensioenregeling met pensioen gaat, ontvangt van APM bij uitdiensttreding een eenmalige uitkering van 1/300 van het jaarinkomen voor elk vol dienstjaar. Het aantal dienstjaren is maximaal 25. Daarnaast ontvangt de medewerker een APM-geschenk van € 1.000 of hij kan dit bedrag doneren aan een goed doel.

8.3 Collectieve verzekeringen

De medewerker kan deelnemen aan de door APM afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

APM heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor alle medewerkers van APM in Nederland. De verzekering dekt volgens de voorwaarden het risico van overlijden en blijvende invaliditeit door een ongeval. APM betaalt de premie.

8.4 Pensioen

Bij APM geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds PDN. Zie bijlage 4 voor nadere pensioeninformatie.

In uitzonderlijke gevallen en ter beoordeling van APM kan een medewerker worden ontheven van de verplichting om deel te nemen.

De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Dit bedrag wordt door APM in maandelijkse termijnen

ingehouden op het salaris. De bijdrage is 6% van het bedrag waarmee het pensioengevend jaarinkomen uitgaat boven het in dat kalenderjaar geldende bedrag van de franchise uit bijlage 4, onder Artikel A. Inhoud pensioenregeling, sub 2.b.

In de periode waarin de medewerker loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ontvangt, bouwt hij pensioen op alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De medewerker betaalt hiervoor ook de pensioenbijdrage.

8.5 Overlijden

Als de medewerker overlijdt, hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit het inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus 2/12 deel van het jaarinkomen. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen. APM draagt zorg voor een rouwkrans met lint en een advertentie in een landelijk of regionaal dagblad.

9 Verplichtingen en bijzondere bepalingen

9.1 Goed werkgever en medewerker

APM en de medewerker gedragen zich als een goed werkgever en een goed medewerker. De medewerker volgt de instructies en voorschriften van APM, zoals bijvoorbeeld opgenomen in de locatieregelgeving en de Life Saving Rules.

9.2 Schorsing en disciplinaire maatregelen

Als het vermoeden of de zekerheid bestaat dat de medewerker zich niet als een goed medewerker heeft gedragen, kan APM de medewerker voor een korte periode schorsen om onderzoek te verrichten en/of zich te beraden. APM deelt de schorsing mondeling mee en bevestigt dit schriftelijk. Onder bepaalde omstandigheden kan het bedoelde gedrag ook buiten het uitoefenen van de functie of buiten het bedrijf hebben plaatsgevonden. De medewerker krijgt de mogelijkheid zich te verantwoorden.

APM bericht de medewerker over de feiten en de uitkomst van het onderzoek tenzij de vertrouwelijkheid van de gegevens dit niet toelaat. De uitkomst kan leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel. De maatregel is afhankelijk van de aard van het gedrag en de omstandigheden waaronder het gedrag heeft plaatsgevonden.

Als het vermoeden (de reden van de schorsing) ongegrond blijkt, ontvangt de medewerker een brief waarin dit wordt hersteld. APM kan disciplinaire maatregelen nemen bij laakbare daden of gedragingen van de medewerker. Dit kan gaan over:

- daden of gedragingen die een reden tot ontslag op staande voet zijn
- daden of gedragingen die zo ernstig zijn dat de APM redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over zou kunnen gaan
- daden of gedragingen die APM niet kan toestaan uit oogpunt van de goede orde en/of uit oogpunt van een veilige bedrijfsvoering.

De maatregel kan zijn:

- mondelinge en/of schriftelijke waarschuwing
- disciplinaire schorsing waarbij het inkomen wordt ingehouden over maximaal 7 dagen/diensten
- tijdelijke of blijvende ontheffing uit de huidige functie (zonder financiële compensatie)
- plaatsing in minder betaald werk (zonder financiële compensatie)
- beëindigen van de arbeidsovereenkomst, inclusief de mogelijkheid van ontslag op staande voet.

APM kan deze maatregelen ook gecombineerd toepassen. Als APM besluit tot een disciplinaire schorsing, kan APM besluiten hiervoor de schorsingsperiode geheel of gedeeltelijk te gebruiken.

De medewerker ontvangt de mededeling met het besluit tot een maatregel schriftelijk en gemotiveerd.

De medewerker kan bezwaar indienen als APM een maatregel aan hem oplegt. Dit bezwaar dient hij in bij de directeur van APM. Het indienen van een bezwaar leidt niet tot uitstel van het uitvoeren van de maatregel.

9.3 Concurrentiebeding

APM kan bij indiensttreding of bij functiewijziging een concurrentiebeding als voorwaarde stellen, uitsluitend indien sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

9.4 Geheimhouding en eigendommen

De medewerker is tijdens en na zijn arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alles wat hem direct of indirect als gevolg van zijn dienstverband bekend is (geworden) of wat hij (mede) heeft ontwikkeld en waarvan hij kan of behoort te weten dat het vertrouwelijke informatie is. Dit betreft ook knowhow, andere intellectuele eigendomsrechten (octrooien, merken, domein namen, auteursrechtelijk beschermd werk) van APM en informatie die anderszins geheim moet blijven. Onder de verplichting valt ook alle informatie waarvan het openbaar worden of delen met anderen tot schade kan leiden voor APM of derden inclusief klanten en relaties. Alle hiervoor bedoelde informatie is en blijft eigendom van APM en de medewerker zal de informatie voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij ermee bekend is geraakt.

De medewerker zal alle informatie en eigendommen van APM (inclusief gegevensdragers en intellectuele eigendommen waaronder knowhow, uitvindingen, merken, auteursrechtelijk werk en domein namen) voor het einde van de arbeidsovereenkomst inleveren bij en overdragen aan APM.
De medewerker levert voor het einde van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen bij APM in. Als de medewerker deze verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot schadevergoeding.

9.5 Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan APM direct een door of met hem tijdens zijn dienstverband gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van een onderneming van APM of de onderneming waar de medewerker werkt. Het maakt daarbij geen verschil of de uitvinding in kantooruren of daarbuiten is gedaan.

Voor zover niet al van rechtswege voor APM aanspraak op octrooi en/of de uitvinding bestaat, is medewerker verplicht de rechten in verband met zijn uitvinding aan APM over te dragen. Onder 'de rechten in verband met zijn uitvinding' wordt ook verstaan het recht op het aanvragen van octrooi en het recht om de uitvinding geheim te houden. APM betaalt de kosten verbonden aan de overdracht.

APM kan ten aanzien van de omschreven verplichtingen nadere regels vaststellen.

Als APM gebruik maakt van het recht op overdracht, kan een billijk bedrag worden toegekend aan de medewerker voor het gemis aan octrooi. Dit is niet het geval als het aanwenden van bijzondere kennis en het doen van uitvindingen in de aard van de functie zit.

9.6 Nevenwerkzaamheden

De medewerker is verplicht om de werkgever te informeren in geval van:

- een uit te oefenen onderneming of
- het vervullen van bijbanen of
- het tegen betaling verrichten van werkzaamheden voor zichzelf of derden.

De werkgever kan op grond van objectieve redenen de toestemming weigeren. De werkgever kan de verleende toestemming te allen tijde intrekken. Daarvoor moet uiteraard een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn. De toestemming is niet nodig voor activiteiten, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

9.7 Externe profilering / social media

De medewerker presenteert zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet meer als een medewerker van Avient dan wel APM.

Indien en voor zover medewerker zich uit op sociale media, zal medewerker zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst ook op die media zich niet langer profileren als een actieve medewerker van Avient dan wel APM.

10 Afspraken cao-partijen

10.1 Informeren vakorganisaties

Op verzoek van betrokken partijen vindt er periodiek overleg plaats. Dit is het overleg tussen APM en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao.
APM brengt op verzoek een sociaal jaarverslag uit. Vakorganisaties zullen overleggen met het management over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen van dit overleg zijn: de meer jaren strategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

Conform de Wet Melding Collectief Ontslag en de SER-fusiegedragscode, informeert APM vakorganisaties zo snel als mogelijk is bij:

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of
- een ingrijpende reorganisatie met consequenties voor de personeelsbezetting

, zodat het periodiek overleg APM de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de medewerkers kan bespreken.

Als er een onderzoek is gedaan door een extern bureau naar de organisatie van APM waarbij de werkgelegenheid in Nederland kan veranderen, zal APM de uitkomsten van het onderzoek in het periodiek overleg APM presenteren. Dit hoeft APM niet te doen als hiervoor zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zijn.

Als APM binnen een jaar na een collectief ontslag weer personeel aanneemt, geeft APM bij sollicitaties voorrang aan de ontslagen medewerkers. De medewerkers die daarvan het langste dienstverband bij APM hadden, hebben voorrang. Voorwaarde is dat zij geschikt zijn om de werkzaamheden uit te voeren.

Als APM en 1 of meer vakorganisaties een andere uitleg hebben van de cao of andere regelingen die gaan over arbeidsvoorwaarden, proberen zij dit in overleg op te lossen. Als dat niet lukt, kunnen zij het aan de rechter voorleggen.

APM mag de medewerker niet benadelen of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege zijn kaderlidmaatschap van een vakorganisatie of het vervullen van een bestuursfunctie van een vakorganisatie.

De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust proberen tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking organiseren en stakingen van derden niet steunen.

Dit geldt niet wanneer APM:

- overweegt of besluit een fusie aan te gaan of
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel sluit of
- de personeelsbezetting ingrijpend reorganiseert

en

- wanneer de belangen van de medewerkers meespelen en
- de vakorganisaties daartegen vanuit het belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben.

De vakorganisaties zullen voordat zij een staking organiseren eerst overleggen met APM.

APM zal alleen uitsluiting toepassen (stopzetten loondoorbetaling) als tegenmaatregel bij staking. APM zal voor zij dit doet eerst overleggen met de vakorganisaties.

Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ervoor zorgen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid en het behoud van materiaal en installaties, doorgaan.

10.2 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

APM geeft aan de vakorganisaties zolang zij contractpartij zijn een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het vakbondswerk. De bijdrage is gebaseerd op 40% van de jaarlijkse afgedragen contributiesom door de medewerkers die lid zijn. De jaarlijkse bijdrage wordt voor een periode van 3 jaar vastgesteld over de periode april t/m maart. Betaling van de jaarlijkse bijdrage vindt achteraf plaats in 2 gelijke termijnen, in oktober en april.
Voorwaarde voor betaling is dat iedere vakorganisatie om de 3 jaar in april een accountantsverklaring overlegt

met de volgende gegevens:

- de totale contributiesom op jaarbasis die is afgedragen door de medewerkers die lid zijn (peildatum 1 april)
- het aantal medewerkers dat lid is met vermelding op welke locatie ze werkzaam zijn (peildatum 1 april)
- de verplichting dat de vakorganisatie de bijdrage niet aanwendt voor stortingen in weerstandskassen of
- voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen fondsen, en ook niet voor directe of indirecte restitutie van contributie.

10.3 Vakbondscontributie

De medewerker kan de door hem betaalde vakbondscontributie, door het overleggen van een op naam gesteld betaaloverzicht, met het salaris laten verrekenen. Dit kan voor zover het fiscaal is toegestaan.

10.4 Solitaire functie

APM kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze cao aangepast worden of niet van toepassing zijn.

10.5 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat APM in principe alle vaste werkzaamheden in Nederland door eigen personeel laat doen. APM kan alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad gebruik maken van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Voorwaarde is dat daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar komt.

APM kan in de volgende gevallen personeel van derden inschakelen:

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

APM 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.

Ondertekening

Avient Protective Materials Services B.V.,

FNV,

VHP Synergo,

Vakbond ABW,

Bijlage 1: Protocol

Overige afspraken en projecten

Beoordelingssystematiek en werkdruk
De (aandachtspunten) beoordelingssystematiek en werkdruk zijn inhoudelijk onderwerpen van de Ondernemingsraad.

Budgetgedreven meritsysteem
Er wordt een gezamenlijke werkgroep ingesteld om te onderzoeken of per volgende CAO een budgetgedreven meritsysteem kan worden ingevoerd.

Werkgroep Generatiepact
Er wordt een werkgroep ingesteld om te onderzoeken of – naast de bestaande TOR-regeling – een 80-90-100-regeling kan worden ingevoerd. Daarnaast wordt bekeken of de instroomleeftijd voor deelname aan de TOR-regeling kan meebewegen met de AOW-leeftijd.

Werkgelegenheidsprojecten
APM stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen is een percentage ter grootte van 0,04% van de loonsom van APM. Deze middelen zullen in de regio Limburg worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten die de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren verbetert.

Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt
De werkgever blijft zich inzetten voor de plaatsing van Wajong-medewerkers en andere personen uit het doelgroepenregister, en zal waar mogelijk (proef)plaatsingen aanbieden. De werkgever zal een kennismakingsgesprek aangaan met WSP Parkstad.

Mantelzorg
Medewerkers die mantelzorg willen verrichten kunnen dit aankaarten en op iedere aanvraag zal individueel maatwerk worden toegepast.

Beloningsbeleid
APM staat ervoor in dat de Wet Gelijk(waardig)e Beloning wordt toegepast en dat er qua inschaling geen verschil is of je in vaste dienst bent, een jaarcontract hebt of uitzendkracht bent. Uiteraard geldt ook dat er geen onderscheid wordt gemaakt op basis van geslacht of nationaliteit.
Ook op het gebied van prestatiebeoordeling staat werkgever garant voor een eerlijke en faire beoordeling.

Gelijke beloning/leefbaar loon
Bij APM is het beloningssysteem begrijpelijk en transparant. APM beloont medewerkers met gelijkwaardig werk op een gelijkwaardig niveau. Bij APM zal niemand onder het leefbaar minimum van € 34.439 bruto per jaar worden betaald.

Sociaal plan
Het bestaande sociaal plan wordt verlengd tot 1 april 2029, met een aftopping op €350.000 bruto en een verhoging van de vergoeding gemaakte juridische kosten van €750 naar €1.000.

Kinderopvang
Indien op Chemelot een initiatief voor een kinderopvangregeling wordt opgestart, staat de werkgever positief tegenover mogelijke participatie.

Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De medewerker 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:
   c. de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.2.;
   d. de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
   e. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in cao-artikel 3.2.

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 zoals opgenomen in de definitie;
- de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.2;
- de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
- 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 medewerker 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 medewerker 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 arbeids-ongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

2. Voor de medewerker 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 – zo nodig 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 – zo nodig 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 – zo nodig 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 medewerker 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
   a. de salarissen en/of
   b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

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

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

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.

Bijlage 3: Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Deze regeling is geldig vanaf 1 januari 2026 tot einde CAO of eerstvolgende ijkmoment door het kabinet.

Vanaf 1 januari 2026 geldt de RVU binnen APM uitsluitend voor zware beroepen, gedefinieerd als medewerkers die meer dan 20 jaar onafgebroken in 5-ploegendienst hebben gewerkt, niet noodzakelijkerwijs enkel binnen APM. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker dit aan te tonen.

Wie kan deelnemen

Om in aanmerking te kunnen komen voor de RVU:

- was de medewerker gedurende de 24 maanden direct voorafgaand aan het moment dat deelname aan de RVU ingangsdatum, onafgebroken in dienst bij APM.

én

- bereikt medewerker binnen maximaal 36 maanden de AOW-gerechtigde leeftijd.

én

- heeft de medewerker meer dan 20 jaar onafgebroken in 5-ploegendienst gewerkt, niet noodzakelijkerwijs enkel binnen APM.

De toeslag voor schrijnende gevallen is niet van toepassing.

Aanvraag

Een aanvraag tot deelname wordt minimaal 7 maanden voor de gewenste ingangsdatum RVU ingediend bij leidinggevende en P&O business partner.

Deelname aan de RVU vangt aan per de 1e van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald.

Het uitgangspunt is wederzijdse goedkeuring. Om gebruik te kunnen maken, is goedkeuring van de werkgever nodig. Na ontvangst van de aanvraag, wordt binnen 1 maand een beslissing genomen.

Als een aanvraag wordt afgewezen, wordt dit gemotiveerd. Een aanvraag kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Als de medewerker het niet eens is met de motivering, kan bezwaar gemaakt worden bij APM-management.

Bijdrage medewerker

De medewerker die gebruik wil maken van de regeling heeft;

- geen aanspraak op de eenmalige uitkering bij pensionering (art 8.3 cao) én
- levert voor iedere maand RVU 10 vakantie-uren in (8,4 vakantie-uren medewerker 5-ploegendienst).

Voor aanvang van deelname aan de RVU worden de verlofuren achtereenvolgens van het saldo TOR-verlof, verlofspaarregeling en/of rekening courant afgeboekt. Indien deze spaarsaldi niet toereikend zijn, kan medewerker uren aankopen middels MyChoice.

Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst

Medewerker en leidinggevende maken afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan deelname aan de RVU.

De medewerker gaat uit dienst bij APM met het doel van de RVU gebruik te gaan maken. APM en de medewerker ondertekenen een overeenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen. De medewerker kan dan aanspraak maken op een periodieke uitkering RVU.

Uitkering

Bij deelname aan de RVU ontvangt medewerker een maandelijkse uitkering.

De uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (2026: € 2.357 bruto per maand). Het bedrag is gelijk aan de drempelvrijstelling RVU-heffing, Wet op de loonbelasting 1964 artikel 32 ba, zevende lid. De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van de drempelvrijstelling RVU-heffing. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.

(medische) Deeltijders

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling deelnemen, leveren vakantie uren naar rato in. Zij ontvangen de volledige uitkering

Medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders) kunnen eveneens deelnemen aan de regeling. In voorkomende situaties zal gekeken worden naar een maatwerkoplossing.

Nevenactiviteiten

Medewerkers kunnen tijdens de periode van de RVU werkzaamheden voor derden (niet APM) gaan verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van de pensioengrondslag. Medewerker is verplicht nevenactiviteiten te melden en op verzoek van APM alle relevante bewijsstukken aan APM te overleggen. Eventuele meer-inkomsten worden volledig op de uitkering gekort.

Anti-cumulatie

De regeling RVU kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan APM.

Er vindt geen compensatie of anderszins plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de RVU.

Hardship

In die gevallen waarin binnen de context van de regeling een individueel onbillijke situatie ontstaat, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via APM aan de hardshipcommissie schriftelijk verzoeken zijn of haar situatie te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. Hieronder valt ook een afwijzing van de aanvraag (door BG/BU management).

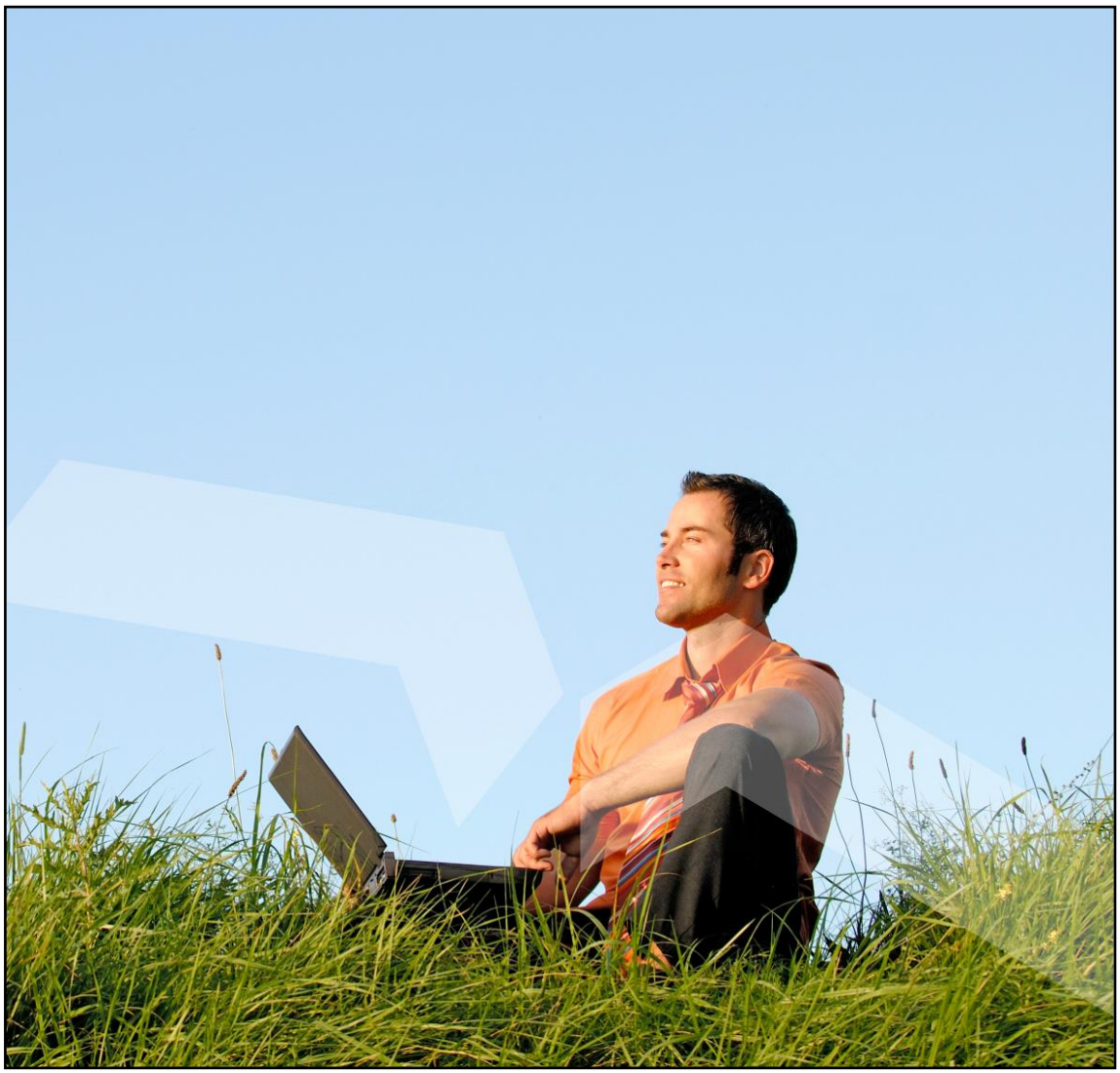
De hardshipcommissie bestaat uit 2 door APM aangewezen leden en 2 uit en door de vakorganisaties aangewezen leden.

De hardshipcommissie geeft advies aan APM. Een meerderheidsadvies zal APM opvolgen. In de overige situaties beslist APM.

De hardshipcommissie geeft binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek een advies. Indien deze termijn niet haalbaar is, wordt aan de medewerker een nieuwe termijn aangegeven.

Bijlage 4: Pensioeninformatie

PDN PENSIOENFONDS



Addendum bij Uitvoeringsovereenkomst 2024-2025
Avient Protective Materials Services B.V.

PARTIJEN:

I. **Stichting Pensioenfonds PDN,** gevestigd aan Poststraat 1, 6135KR , te Sittard en ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 41070481 hierna te noemen "de Stichting"; en

II. **Avient Protective Materials Services B.V.,** gevestigd aan de Urmonderbaan 2, 6167 RD Geleen en ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 86219383, hierna te noemen “de Werkgever”.

PARTIJEN "PARTIJEN" EN IEDER AFZONDERLIJK "PARTIJ". OVERWEGINGEN

A. De Werkgever heeft gezamenlijk met de medewerkers in dienst van de Werkgever één en dezelfde collectieve pensioenovereenkomst gesloten, als DSM Nederland B.V. met een onderling gelijke looptijd (de "Pensioenovereenkomst"), ingaande op 1 januari 2024, zoals overeengekomen tussen Sociale Partners DSM. De Pensioenovereenkomst is als Bijlage 2 aan de Uitvoeringsovereenkomst 2024-2025 (Kenmerk: 2023-000194) gehecht die Werkgever en de Stichting op 14 december 2023 hebben gesloten.

B. De Werkgever heeft gezamenlijk met de medewerkers in dienst van de Werkgever de als Bijlage 2 bij die Uitvoeringsovereenkomst opgenomen Pensioenovereenkomst gewijzigd in overeenstemming met de gewijzigde pensioenovereenkomst zoals overeengekomen tussen Sociale Partners DSM . In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen is afgesproken om de indexatiemaatstaf voor de deelnemers met ingang van de indexatieverlening per 1 januari 2025 (over het jaar 2024) tot aan de datum van de WTP-transitie binnen de Stichting te relateren aan de afgeleide consumentenprijsindex (CPI-index afgeleid), gelijk aan de maatstaf voor indexatieambitie voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

C. Ingevolge de Pensioenwet dienen de Werkgever en de Stichting de afspraken over de uitvoering van de Pensioenovereenkomst schriftelijk vast te leggen. Partijen leggen de hiervoor genoemde wijziging en de aanwijzing van de gewijzigde Pensioenovereenkomst, ter vervanging van de eerdere pensioenovereenkomst, als Bijlage 2 bij de Uitvoeringsovereenkomst vast in dit Addendum bij de Uitvoeringsovereenkomst.

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

1. **Gewijzigde pensioenovereenkomst als Bijlage 2**

1.1 Partijen komen overeen dat de gewijzigde Pensioenovereenkomst zoals toegevoegd aan dit Addendum de Pensioenovereenkomst, die als Bijlage 2 was gevoegd bij de Uitvoeringsovereenkomst 2024-2025, vervangt.

ALDUS OVEREENGEKOMEN EN ONDERTEKEND DOOR PARTIJEN:

Stichting Pensioenfonds PDN		
Functie	:	(operationeel) bestuurder
Plaats	:	Sittard
Datum	:	

Avient Protective Materials Services B.V.		
Functie	:	bestuurder
Plaats	:	Geleen
Datum	:	

Stichting Pensioenfonds PDN		
Functie	:	(operationeel) bestuurder
Plaats	:	Sittard
Datum	:	

Avient Protective Materials Services B.V.		
Functie	:	bestuurder
Plaats	:	Geleen
Datum	:	

Bijlage 2: Pensioenovereenkomst

Ondergetekenden,
DSM Nederland B.V. mede rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V. (hierna: **DSM** of Werkgever),
en
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
CNV gevestigd te Utrecht,
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,
SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen,
(hierna: Vakorganisaties)

alle samen hierna : Sociale Partners

Overwegende dat
1 Sociale Partners momenteel de voorbereidingen treffen voor de overgang naar een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de Wet Toekomst Pensioenen.
2 de vigerende uitvoerings- en pensioenovereenkomst eindigen per 31 december 2025 met de mogelijkheid van één jaar verlenging;
3 Sociale Partners overleg hebben gevoerd over het tot stand brengen van een tussentijdse wijziging van de pensioenovereenkomst;
4 Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN);

Komen onderstaande Pensioenovereenkomst overeen die voldoet aan het bepaalde in hoofdstuk 2, alsmede 102a van de Pensioenwet:

A. Inhoud pensioenregeling

1 Algemeen

De pensioenregeling is een Collective Defined Contribution (CDC) regeling met het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet, met dien verstande dat
a. opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
b. de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder C.7, tijdens de looptijd van deze overeenkomst lager kan worden vastgesteld.

2 Definities

a. Het pensioengevend jaarinkomen bestaat uit:
- het jaarinkomen
- de feestdagvergoeding (voor zover die daadwerkelijk wordt genoten)

b. de WAO-uitkering c.q. de WIA-uitkering (inclusief vakantie-uitkering) De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door vermenigvuldiging van het bedrag dat gold in het voorafgaande kalenderjaar met het percentage waarmee per die datum de franchise als bedoeld in artikel 18a, lid 8, eerste volzin, Wet Loonbelasting 1964 wordt verhoogd. De franchise voor het kalenderjaar 2025 is vastgesteld op € 18.475,- (bruto).
c. Het maximum jaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen is gelijk aan het bedrag genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 (voor 2025 is dit een jaarinkomen van € 137.800,-).

3. Ouderdomspensioen

a. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,738% per jaar over het pensioengevend

jaarinkomen onder aftrek van de franchise en -indien van toepassing- met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

b. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt. Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de nieuwe pensioenopbouw daaraan aanpassen met ingang van de dag dat betreffende wettelijke bepaling van kracht wordt.

4. Partnerpensioen

a. De pensioenregeling voorziet in partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een tijdsevenredige opbouw van 1,3125% per jaar, ove3r het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximumjaarinkomen.

b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.

c. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van tijdelijk partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een opbouw van 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

d. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde tijdelijk partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.

e. Tot de nabestaande partner de AOW-leeftijd heeft bereikt, wordt het partnerpensioen, zoals op basis van vorenstaande bepalingen vastgesteld, aangevuld met een uitkering ingevolge een Anw-hiaatverzekering.

f. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder b, d en e.

5. Wezenpensioen

a. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat op basis van middelloon wordt berekend als 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld tot het wezenpensioen dat zou zijn verkregen op het moment dat de medewerker de AOW-leeftijd zou hebben bereikt, op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.

c. Voor ouderloze wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.

6. Arbeidsongeschiktheid

a. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw over het pensioengevend jaarinkomen, met inachtneming van het maximaal jaarinkomen, naar de mate van arbeidsongeschiktheid.

b. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte medewerkers van 70% van het pensioengevend jaarinkomen voor zover uitgaand boven het maximale loon voor de sociale verzekeringen. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen is daarbij niet van toepassing.

7. De pensioenregeling biedt de keuzemogelijkheden die op basis van de Pensioenwet zijn toegestaan.

B. Indexatie en Korting

1. PDN moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.

a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de (gemiddelde) algemene loonsverhoging bij de Werkgever. In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen is afgesproken om de indexatiemaatstaf voor de deelnemers met ingang van de

indexatieverlening per 1-1-2025 (over het jaar 2024) tot aan de datum van de WTP-transitie binnen PDN te relateren aan de afgeleide consumentenprijsindex (CPI index-afgeleid). Voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden blijft de maatstaf voor de indexatie-ambitie de stijging van het CBS 'consumentenprijsindexcijfer-afgeleid'.

b. De indexatie wordt aan zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.

c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.

2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het fonds binnen een zekere hersteltermijn weer voldoet aan het strategisch vereist eigen vermogen. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

3. Indien PDN gedurende een periode van 5 jaar niet heeft beschikt over het minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 131 Pensioenwet zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

C.Financiering

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde Collective Defined Contribution-afspraak (CDC). Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal dsm-firmenich jaarlijks een werkgeverspremie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van de medewerkers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximum jaarinkomen. Voor medewerkers die een deel van een kalenderjaar in dienst zijn, zal de bijdrage naar evenredigheid worden vastgesteld.

2. Sociale Partners zijn van mening dat de premie als bedoeld onder 1. moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement.

3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximum jaarinkomen, zal dsm-firmenich een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6b voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximum jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van alle medewerkers voor zover uitgaande boven het maximum jaarinkomen.

4. Naast de premie bedoeld onder 1. zal dsm-firmenich een premie betalen voor communicatiediensten door de pensioenuitvoerder.

5. De premies genoemd onder 3. en 4. worden toegevoegd aan de premie genoemd onder 1. en komen voor rekening van dsm-firmenich.

6. dsm-firmenich verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de medewerker, dat gelijk is aan 6% van het pensioengevend jaarinkomen met, indien van toepassing, inachtneming van het maximum jaarinkomen, en onder aftrek van de franchise.

7. Begrenzing solidariteit

a. Tijdens de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst tussen dsm-firmenich en PDN vindt periodiek evaluatie plaats om te beoordelen of en zo ja in welke omvang, er sprake is van solidariteit van bestaande aanspraken binnen het fonds met nieuw opgebouwde aanspraken over de achterliggende periode binnen de looptijd. De mate van solidariteit die PDN daarbij nog maximaal redelijk acht, bedraagt cumulatief 1% van de dekkingsgraad en is gerelateerd aan een contractduur van 5 jaar. Wanneer PDN op enig moment constateert dat de solidariteitsgrens (naar verwachting) overschreden wordt, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt.

b. In een kalenderjaar waarin PDN een korting op de opgebouwde rechten moet doorvoeren vanwege het optreden van een situatie als bedoeld onder b2 of b3, wordt bovendien beoordeeld of het effect van de nieuwe pensioenopbouw op de dekkingsgraad ("M1-effect") in het betreffende jaar niet méér negatief wordt dan het effect van de pensioenuitkeringen op de dekkingsgraad ("M2-effect") in dat jaar. Wanneer dit wel het geval is, dienen op dat moment

aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt over de pensioenopbouw in dat betreffende jaar.

c. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

D. Risicohouding

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico's moeten worden genomen bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling, tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico's kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.7, in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van sociale partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico's. Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat PDN periodiek uitvoert onder de deelnemers en pensioengerechtigden, zodat voor de risicohouding voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden.

E. Netto pensioenregeling

Algemeen

Door de introductie op 1 januari 2015 van het maximale jaarinkomen werd de pensioenopbouw voor een deel van de medewerkers in meer of mindere mate versoberd. Sociale Partners zijn de Netto pensioenregeling overeengekomen omdat zij grote waarde hechten aan een pensioenvoorziening die in beginsel voor alle medewerkers tot vergelijkbare pensioenresultaten kan leiden. Daarbij is gestreefd naar een maximale deelname aan deze regeling. Om vergelijkbare pensioenresultaten te kunnen bereiken, heeft de Netto pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie. Medewerkers zullen immers, naarmate het uitkeringsmoment dichterbij komt en de mogelijkheid tot het behalen van beleggingsrendement
afneemt, een hogere premie moeten opbrengen. Daarop is ook de ondersteuning zoals in het 4e lid genoemd, gebaseerd.

Voor het pensioengevend jaarinkomen uitgaand boven het maximaal jaarinkomen is het voor rekening en risico van de betreffende deelnemer mogelijk om in aanvulling op de pensioenregeling deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling. Daarbij is het navolgende van toepassing:

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling), waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven pensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. Op pensioendatum kan de deelnemer kiezen om het gespaarde pensioenkapitaal aan te wenden voor een (traditionele) stabiele pensioenuitkering, of een variabele pensioenuitkering conform de Wet verbeterde premieregeling;
3. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat

a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van het zogenaamde 'Staffelbesluit pensioenen', gebaseerd op een rekenrente van 3% zoals opgenomen in bijlage VII van het Staffelbesluit;
b. deze staffel wordt verhoogd met een opslag voor uitvoeringskosten en voor dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
c. voor het jaar 2025 zijn de premies opgenomen in Bijlage 3A

4. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de medewerker met een pensioengevend jaarinkomen hoger dan het maximaal jaarinkomen, gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die in Bijlage 3A is opgenomen bij deze overeenkomst.
5. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de bijdrage bedoeld onder E.4 ,vormt voor deze deelnemers een belastbaar voordeel. De werkgever zal

de daarvoor verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen.

6. Deelnemers in de netto pensioenregeling hebben de mogelijkheid om uit hun netto-inkomen extra premie te storten voor zover dit mogelijk is binnen de beschikbare fiscale ruimte die voortvloeit uit variabele loonbestanddelen. De premies die hierop van toepassing zijn, zijn opgenomen in de bijlage 3A bij deze overeenkomst.

F. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot de transitiedatum naar een nieuw pensioenstelsel zoals bedoeld in de Wet Toekomst Pensioenen (de WTP-transitiedatum) welke voorzien is op 1 januari 2026. Uiterlijk drie maanden voor 1 januari 2026 zullen sociale partners met elkaar in overleg treden om vast te stellen of de voorbereidingen en besluitvorming die noodzakelijk zijn voldoende ver gevorderd zijn om per 1 januari 2026 over te stappen naar het nieuwe pensioencontract. Indien dat niet het geval is, wordt de bestaande pensioenovereenkomst met één jaar verlengd, waarbij bekeken wordt of er maatregelen nodig zijn om de opbouw op peil te houden. In die situatie zal ook bekeken worden of nieuwe afspraken nodig zijn in verband met de begrenzing van solidariteit zoals genoemd onder C7.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN-pensioenreglementen op 31 december 2024 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.
3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering, procedures of noodzakelijke aanpassingen opnemen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglement opstellen en deze aan de Sociale Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of deze reglementering niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.
4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Bijlage 2A: Bijdragen Netto Pensioenregeling

Bijlage behorende bij de Netto Pensioenregeling

In lijn met het gestelde in onderdeel E onder 3 en 4, toont de onderstaande tabel de bijdragen aan de Netto pensioenregeling per leeftijds-categorie en gesplitst naar werkgevers- en medewerkersbijdrage. De netto werkgeversbijdrage in de Netto pensioenregeling wordt door APM Services B.V. gebruteerd toegekend conform onderstaande staffel.

Premies met betrekking tot 2026				
Leeftijd	**Totale premie die netto bij PDN wordt ingelegd, als percentage van het pensioengevend jaarinkomen boven het maximum jaarinkomen, bij deelname aan de Netto pensioenregeling**	**Waarvan bijgedragen door APM Services BV**	**Waarvan bijgedragen door medewerker**	**Gebruteerde bijdrage door APM Services BV**
20 - 24	4,95%	2,48%	2,47%	4,91%
25 - 29	5,81%	3,25%	2,56%	6,44%
30 - 34	6,56%	4,03%	2,53%	7,98%
35 - 39	7,53%	5,03%	2,50%	9,96%
40 - 44	8,72%	6,25%	2,47%	12,38%
45 - 49	10,01%	7,59%	2,42%	15,03%
50 - 54	11,62%	9,14%	2,48%	18,10%
55 - 59	13,34%	10,93%	2,41%	21,64%
60 - 64	15,28%	12,93%	2,35%	25,60%
65 - 67	17,11%	14,38%	2,73%	28,48%

Hieronder worden de premies weergegeven die van toepassing zijn indien een medewerker kiest voor extra inleg zoals bedoeld in voorgaand artikel E.6.

Premies met betrekking tot 2026	
Leeftijd	**Netto premie, als percentage van het bruto variabel jaarinkomen zoals gedefinieerd in het Netto pensioenreglement**
20 - 24	4,69%
25 - 29	5,51%
30 - 34	6,22%
35 - 39	7,14%
40 - 44	8,26%
45 - 49	9,49%
50 - 54	11,02%
55 - 59	12,65%
60 - 64	14,48%
65 - 67	16,22%