

DSM NL SERVICES B.V.

Collectieve arbeidsovereenkomst

1 oktober 2023 t/m 30 september
2024

Collectieve arbeidsovereenkomst DSM NL Services B.V.

1 oktober 2023 t/m 30 september 2024

1.	Algemeen	4
1.1	Voor wie geldt de cao.....	4
1.2	Looptijd.....	4
1.3	Standaard cao.....	4
1.4	Bruto bedragen.....	4
1.5	Voltijd en deeltijd.....	4
1.6	Arbeidsovereenkomst en proeftijd	4
1.7	Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn.....	4
2.	Beloning	5
2.1	Functiegroepen en salarisschalen.....	5
2.2	Salaris en salarisverhoging	5
2.3	Salaris en performance (uitkering).....	5
2.4	Uitbetaling.....	6
2.5	WW- en WGA premie.....	6
2.6	MyChoice budget	6
2.7	Overgangsbepaling persoonlijke transitietoelage.....	7
2.8	Winstdelingsregeling, Resultaatbeloning en Optieregeling	7
2.9	Gratificatie.....	9
2.10	Dienstjubileum.....	9
2.11	Promotie.....	9
2.12	Vrijwillige demotie.....	9
2.13	Demotie bij minder functioneren.....	9
2.14	Minder betaald werk om bedrijfsredenen.....	9
3.	Arbeidsduur, dienstroosters en ploegdiensttoeslag.....	11
3.1	Arbeidsduur.....	11
3.2	Deeltijd.....	11
3.3	Dienstroosters en ploegdiensttoeslag.....	11
4.	Toeslagen en vergoedingen.....	13
4.1	Overwerk en meerwerk.....	13

4.2	Waarneming.....	13
4.3	Consignatie.....	13
4.4	Extra opkomst.....	14
4.5	Werken volgens dienstrooster op feestdagen.....	14
4.6	Verschoven uren.....	14
4.7	Springen.....	14
4.8	Woon-werkverkeer.....	14
4.9	Zakelijk reizen.....	15
4.10	Hybride werken en thuiswerkvergoeding.....	15
4.11	Bedrijfshulpverlening.....	15
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 verlofsparen en 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.....	18
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	Bedrijf-AOW (1 februari 2021 tot en met 31 december 2025).....	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.....	23
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
8.6	Uitgezonderde medewerkers van deelname aan pensioenregeling PDN en compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.....	25
9.	Verplichtingen en bijzondere bepalingen.....	26
9.1	Goed werkgever en werknemer.....	26
9.2	Schorsing en disciplinaire maatregelen.....	26
9.3	Concurrentiebeding.....	26
9.4	Geheimhouding en eigendommen.....	26
9.5	Uitvinding en octrooi.....	26
9.6	Nevenwerkzaamheden.....	27
9.7	Externe profilering /social media.....	27
10.	Afspraken cao-partijen.....	28
10.1	Commissie Extern Overleg DSM Nederland.....	28
10.2	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties.....	28
10.3	Vakbondscontributie.....	29

10.4	Solitaire functie.....	29
10.5	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten.....	29
	Leeswijzer en definities.....	30
	Bijlage 1: Protocol	31
	Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	32
	Bijlage 3: Pensioenovereenkomst	34
	Bijlage 3A: Bijdragen Netto Pensioenregeling.....	37
	Bijlage 4: Bedrijfs-AOW.....	38
	Bijlage 5: Klokurenmatrix	40

1. Algemeen

1.1 Voor wie geldt de cao

De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met DSM NL Services B.V.

1.2 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024. De cao eindigt van rechtswege op 30 september 2024. 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 DSM 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 DSM 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

DSM en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

DSM heeft een regelingenboek. Op de intranetpagina (HR navigator) zijn de cao, regelingen en interne richtlijnen beschikbaar.

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. DSM 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 of • onbepaalde tijd	2 maanden

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

1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

De opzegtermijn is voor DSM 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 per die dag in gaat.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag dat de medewerker de AOW-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 C32 t/m C44 met de bijbehorende salarisschaal. Dit gebeurt op basis van een functiewaarderingsstelsel:

- salarisschaal C32 t/m C38 met ORBA
- salarisschaal C39 t/m C44 met Hay.

Elke salarisschaal bestaat uit een schaalminimum, schaal midden en schaalmaximum.

2.2 Salaris en salarisverhoging

De collectieve verhoging van de salarisschalen en de individuele jaarsalarissen is 7%* per 1 oktober 2023.

*Het minimumbedrag van de collectieve verhoging bedraagt 5000 euro bruto (jaarbasis, full time dienstverband).

Er zijn drie arbeidsvoorwaarden die geïndexeerd worden met de collectieve verhogingen van 7%.

1. Indexatie deel van persoonlijke transitietoelage (TTI)
2. Persoonlijke toeslagen
3. BHV vergoedingen

Voor de indexering van Pensioen wordt verwezen naar artikel 8.4 en de pensioenovereenkomst bijlage 3.

De salarisschalen (excl. MyChoice en incl. de wettelijke vakantietoelage) zijn:

1 oktober 2023

C-scale	Minimum (70%)	Midpoint	Maximum (100%)
C33	€ 32,457	€ 39,412	€ 46,367
C34	€ 34,630	€ 42,051	€ 49,471
C35	€ 37,237	€ 45,217	€ 53,196
C36	€ 40,585	€ 49,282	€ 57,979
C37	€ 44,752	€ 54,342	€ 63,931
C38	€ 50,490	€ 61,309	€ 72,128
C39	€ 57,829	€ 70,221	€ 82,613
C40	€ 66,505	€ 80,756	€ 95,007
C41	€ 76,594	€ 93,007	€ 109,420
C42	€ 87,893	€ 106,728	€ 125,562
C43	€ 101,864	€ 123,692	€ 145,520
C44	€ 118,133	€ 143,447	€ 168,761

De medewerker die in een begeleidingstraject of leerwerktraject zit, wordt in C32 ingedeeld.

C32	Min	Mid	max
	€ 31,339	€ 38,055	€ 44,770

2.3 Salaris en performance (uitkering)

DSM beoordeelt het functioneren van de medewerker met behulp van het DSM-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	Te ontwikkelen	Goed	Zeer goed	Excellent
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 zijn 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:

- Goed: 1% van het schaalmaximum
- Zeer Goed: 2% van het schaalmaximum
- Excellent: 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 DSM een vordering op de medewerker heeft, wordt deze in mindering gebracht op de termijnbetaling.

2.5 WW- en WGA-premie

DSM 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.

DSM 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 DSM 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. DSM indexeert het TTI (transitietoeslag index) deel van de transitietoeslag jaarlijks met het percentage van de collectieve verhoging van dat jaar.

DSM betaalt de persoonlijke transitietoeslag jaarlijks in 12 gelijke termijnen.

2.8 Winstdelingsregeling, Resultaatbeloning en Optieregeling

De resultaatbeloning wordt jaarlijks achteraf toegekend en uitbetaald in april van het volgende kalenderjaar.

Voor de salarisschalen C32-C37 is een winstdelingsregeling van toepassing. Voor de salarisschalen C38-C44 is een resultaatbeloning (Short Term Incentive/STI) afgesproken. De (uitvoerings)regels (global STI plan) zijn te raadplegen via de HR navigator.

In het algemeen geldt:

- Als grondslag voor de berekening geldt het jaarinkomen op 31 december van het betreffende kalenderjaar verhoogd met de WAO-, WAJONG-, en/of WIA-uitkering.
- Bij in en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar wordt de uitkering pro rata naar diensttijd berekend.

Indiensttreding:

- Om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering, moet de medewerker vóór 1 oktober van het kalenderjaar in dienst zijn gekomen. Iedere medewerker wordt in de personeelsadministratie gekoppeld aan een bedrijfsonderdeel.

Veranderingen gedurende het kalenderjaar:

- Winstdelingsregeling (C32-C37): de uitkering wordt gebaseerd op het doelpercentage en het bedrijfsonderdeel waar de medewerker op 31 december werkzaam is.
- STI regeling (C38-C44): Als een medewerker in het kalender jaar gemuteerd is naar een ander bedrijfsonderdeel of als een doelpercentage tussentijds wijzigt, dan wordt de uitkering berekend naar rato (van de perioden van de betreffende bedrijfsonderdelen).

Uitdiensttreding:

- De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de uitkering. De uitkering wordt betaald in april van het volgende kalenderjaar (tenzij anders afgesproken).
- 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 uitkering wordt berekend op basis van 'at target' behaalde doelstellingen en betaald met de eindafrekening (tenzij anders afgesproken).
- De bandbreedte min-max geeft de minimale en maximaal haalbare percentages aan. Er geldt een minimale drempel voordat de regelingen tot uitkering kunnen komen. Indien er sprake is van over-performance, kan tot maximaal 200% van de A en B component worden behaald. De bandbreedte van de C component is afhankelijk van de individuele beoordeling (tot maximaal 150%).
- Niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de winstdelingsregeling of resultaatbeloning komt de medewerker
 - met een totaal beoordeling van Onvoldoende of Te ontwikkelen en/of
 - op wie het Global Sales Incentive Plan (SIP) van toepassing is verklaard.

Winstdelingsregeling

De winstdelingsregeling is afhankelijk van dsm-firmenich (business) targets.

Doelstelling	Componenten	Gewicht	C32 - C36 Doelpercentage (bandbreedte min - max)	C37 Doelpercentage (bandbreedte min - max)	Vaststelling Doelstelling
A	Doelstelling dsm-firmenich A.G.	50%	2,0% (min 0%-max 4%)	4,0% (min 0%-max 8%)	Executive committee
B	Business doelstelling van het bedrijfsonderdeel	50%	2,0% (min 0%-max 4%)	4,0% (min 0%-max 8%)	Management van het bedrijfsonderdeel / Executive committee
	Totaal	100%	4% (min 0%-max 8%)	8% (min 0%-max 16%)	

Resultaatbeloning

De STI regeling bestaat uit 3 onderdelen:

Doelstelling	Componenten	Gewicht	C38 - C41 Doelpercentage (bandbreedte min - max)	C42 - C44 Doelpercentage (bandbreedte min - max)	Vaststelling Doelstelling
A	Doelstelling dsm-firmenich A.G.	20%	1,6% (min 0%-max 3,2%)	3,2% (min 0%-max 6,4%)	Executive committee
B	Business doelstelling van het bedrijfsonderdeel	40%	3,2% (min 0%-max 6,4%)	6,4% (min 0%-max 12,8%)	Management van het bedrijfsonderdeel en Executive committee
C	Individuele doelstellingen van de medewerker	40%	3,2% (min 0%-max 4,8%)	6,4% (min 0%-max 9,6%)	Medewerker en lijnmanager
	Totaal	100%	8% (min 0%-max 14,4%)	16% (min 0%-max 28,8%)	

Optieregeling

DSM kent de medewerker personeelsopties dsm-firmenich A.G. toe op basis van de realisatie van de EBITDA.

De toekenning en uitvoering ligt vast in de Regeling Personeelsoptieplan DSM Nederland (zie regelingenboek).

Tabel uitbetalingsschema EBITDA-realisatie en toekenning aantal opties:

EBITDA-realisatie in %	Toekenning aantal opties
≤92	0
93	30
94	40
95	50
96	60
97	70
98	80

99	90
100	100
101	125
102	150
103	175
≥104	200

2.9 Gratificatie

DSM kan de medewerker bij een bijzondere prestatie een gratificatie toekennen.

De ondernemingsraad ontvangt eenmaal per jaar een geanonimiseerd overzicht van het aantal en de omvang van de toegekende gratificaties.

2.9 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 DSM het percentage dienstverband over de afgelopen 5 jaren)
- een DSM-geschenk van € 750 (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.

2.11 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 tenminste gelijk aan het minimum en niet hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal.

2.12 Vrijwillige demotie

DSM 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.

2.13 Demotie bij minder functioneren

DSM 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. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarsalaris. Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de collectieve verhoging van het oorspronkelijke jaarsalaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

2.14 Minder betaald werk om bedrijfsredenen

Minder betaald werk is:

- werk van een lagere salarisschaal
- verlies of verlaging van de ploegendienst- en/of consignatietoelage.

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 = 60 of meer	Blijvende toeslag
Door verlies of verlaging ploegentoeslag en/of consignatietoelage is het inkomensverlies ten minste 3% van het jaarsalaris én leeftijd en diensttijd in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag
Verlies jaarinkomen is minimaal 0,5%	Aflopende toeslag

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 DSM 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 DSM 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 C32 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 DSM met de klokurenmatrix (bijlage 5).

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 of 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 DSM vast in overleg met de bevoegde ondernemingsraad (instemmingsrecht). DSM en de vakorganisaties bepalen aan de hand van de klokurenmatrix (bijlage 5), het bijbehorende percentage ploegendiensttoeslag voordat het maatwerkrooster wordt ingevoerd.

4. Toeslagen en vergoedingen

4.1 Overwerk en meerwerk

Overwerk is als de medewerker in opdracht van DSM meer dan een half uur extra werkt dan de normale voltijd arbeidsduur volgens het voor de medewerker geldende dienstrooster. Als het aanvangstijdstip van de dienst is verschoven, geldt de extra tijd niet als overwerk.

Meerwerk is als de deeltijd medewerker in opdracht van DSM meer dan een half uur extra werkt dan de voor hem geldende arbeidsduur, maar minder dan de normale voltijd arbeidsduur volgens dienstrooster. Overwerk voor deeltijd medewerkers gaat pas in als de medewerker meer werkt dan de normale voltijd arbeidsduur volgens dienstrooster.

De medewerker is verplicht overuren en meeruren te werken, wanneer dit volgens DSM 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 meeruren op zon- en feestdagen te werken, tenzij dit noodzakelijk is door zijn functie in de 5-ploegdienst.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 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 DSM het uurloon uit.

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

Uren op	Overwerktoeslag in percentage van het uurloon	
	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 meeuur 1 uur compenserend vrij. Als de deeltijd medewerker meeruren werkt buiten het dagvenster, ontvangt de medewerker daarnaast de vergoeding van 1 uurloon.

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 C32 t/m C38 en tijdelijk een functie waarneemt in een hogere salarisschaal, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van 0,5 uurloon.

4.3 Consignatie

Consignatie is als de medewerker in opdracht van DSM 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 C32 t/m C41, ontvangt voor consignatie per etmaal een toeslag van:

Tijden	Consignatietoelage
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 DSM 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 C32 t/m C38 en buiten de consignatiedienst een extra opkomst heeft, ontvangt hiervoor een vergoeding van 1 uurloon.

Reiskosten voor een extra opkomst vergoedt DSM als een zakelijke reis.

4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 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 dienst die over de middernachtgrens gaat, ontvangt bij de eerstvolgende salarisbetaling een eenmalige kerstgratificatie van 150 euro netto.

4.6 Verschoven uren

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 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 DSM 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 C32 t/m C38 en tijdelijk in een ander dienstrooster (zie artikel 3.3) werkt met een minimum van 2 dagen, ontvangt een sprongtoelage. De toeslag bij de verplaatsing is 3 uurlonen.

Voorwaarden zijn:

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

Als de medewerker minimaal 2 dagen achter elkaar in het tijdelijke dienstrooster werkt en daarna weer gaat werken in zijn oorspronkelijke dienstrooster, ontvangt de medewerker nogmaals de sprongtoelage.

4.8 Woon-werkverkeer

Tot 1 april 2024 krijgt de medewerker een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer van 13 cent per kilometer voor een reisafstand van maximaal 60 kilometer per dag (retour) en maximaal 214 werkdagen per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst.

Deze kilometervergoeding geldt niet voor de medewerker die:

- een door DSM betaalde OV-kaart (2e klasse)
- een 'fiets-voor-niets' of
- een leaseauto

heeft.

Per 1 april 2024 wordt de tegemoetkoming in reiskosten vervangen door een flexibele vergoeding die afhankelijk is van het type vervoer. De medewerker krijgt een tegemoetkoming in de reiskosten voor een reisafstand van maximaal 60 kilometer per dag (retour) en maximaal 214 werkdagen per jaar bij een voltijdarbeidsovereenkomst.

Type vervoer	Vergoeding
Fossiele brandstof	15 cent/km
Hybride	17 cent/km
Elektrisch (volledig)	19 cent/km
Fiets lopen	22 cent/km
Openbaar vervoer	Op basis van eerste klasse OV-kaart

Voor medewerkers in ploegendienst geldt een vaste vergoeding van 22 cent/km ongeacht het type vervoer.

De reisafstand woon-werkverkeer bepaalt DSM met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de kortste route. Deze tegemoetkoming wordt gestopt vanaf het moment dat de medewerker door arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken afwezig is totdat de medewerker de werkzaamheden hervat.

4.9 Zakelijk reizen

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

Als de medewerker gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor 28 cent per kilometer. Hiervan is onder de huidige wetgeving 21 cent onbelast vanaf 1 januari 2024, 23 cent). 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 Bedrijfs hulperlening

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

Daarna ontvangt de medewerker die bedrijfs hulperlener is een jaarlijkse vergoeding. Voorwaarde is dat hij deelneemt aan de herhalingslessen en (het voorbereiden van) oefeningen en op 31 december van enig jaar in dienst is.

Als (herhalings)lessen en (het voorbereiden van) oefeningen buiten werktijd zijn, gelden deze uren als overwerk.

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

Overzicht vergoedingen (per kalenderjaar):

Bedrijfs hulpverlener rol	Eenmalige vergoeding		Jaarlijkse vergoeding	
	2023	2024	2023	2024
Centralistenrol	€ 111	€ 119	€ 279	€ 299
BHV-er LRH (levensreddend handelen)	€ 502	€ 537	€ 618	€ 661
BHV-er EHBO	€ 502	€ 537	€ 794	€ 850
BHV-er EHBO met coördinatie taken	€ 502	€ 537	€ 911	€ 975
BHV-er met brandweertaken	€ 502	€ 537	€ 1554	€ 1663
Lid bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 502	€ 537	€ 2342	€ 2506
Ploegleider/onderbrandmeester bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 677	€ 724	€ 2576	€ 2756
Bevelvoerder bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 794	€ 850	€ 2695	€ 2884

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-leeftijd de arbeidsovereenkomst eindigt, heeft voor dat kalenderjaar recht op het aantal jaarlijkse vakantie-uren.

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

De medewerker kan tenminste 2 weken, en indien mogelijk 3 weken, aaneengesloten vakantie opnemen tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. 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 stelt de vakantie tijdig vast, in ieder geval vóór 1 januari. Op deze manier kan DSM uiterlijk 1 februari aan iedereen laten weten of de vastgestelde aaneengesloten vakantie opgenomen kan worden. Indien geen bericht is ontvangen voor 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 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 DSM 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 DSM 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 verlofsparen en rekening-courant

Maximaal saldo verlofsparen 1400 uren

Medewerkers die op 1 april 2020 een saldo op de verlofspaarregeling tussen de 1000 en 1400 uren hebben, kunnen dit saldo ook na 1 januari 2021 behouden. Het maximaal gezamenlijk saldo van 2000 uren verlofsparen en rekening courant blijft ook hier van toepassing. In deze situatie kunnen geen uren meer toegevoegd worden aan de het saldo verlofspaarregeling. Het totale saldo dient voor 31 december 2023 te worden

afgebouwd naar de in 5.4. genoemde maxima.

Rekening-courant

De medewerker met een saldo rekening-courant (voor 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

DSM 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 DSM de pensioenopbouw aan tot 100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het ouderschapsverlof).

Vanaf 1 januari 2024 is aanvullend het volgende van toepassing:

Tijdens het wettelijk (betaald) ouderschapsverlof gedurende het eerste levensjaar van het kind vult DSM voor maximaal 9 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen tot 70% aan. Gedurende deze periode worden de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren 100% opgebouwd. Ook MyChoice wordt voor 100% opgebouwd.

5.8 Adoptie- en pleegzorgverlof

Tijdens het wettelijke adoptie- of pleegzorgverlof betaalt DSM maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. DSM vult de pensioenopbouw aan tot 100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het verlof). Gedurende deze periode worden de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren 100% opgebouwd. 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 DSM maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. DSM vult de pensioenopbouw aan tot 100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het verlof). Gedurende deze periode worden de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren 100% opgebouwd. 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 DSM 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- en 50-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon- of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie	5 dagen

Overlijden van <ul style="list-style-type: none"> • 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-, en 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 voorbereiding op pensioen in het jaar voorafgaand aan pensioen	Maximaal 3 dagen
Andere bijzondere omstandigheden	Een door DSM te bepalen korte tijd

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. DSM 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 voor het bereiken van de AOW-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.

Overgangsregeling

- De medewerker die voor 1 januari 2019 al gebruik maakte van de TOR krijgt de werkgeversbijdrage TOR-verlof over de resterende TOR-periode ineens toegekend per 1 januari 2019. Vanaf die datum is de aangepaste TOR van toepassing.
- De medewerker van 60 jaar of ouder die op 1 januari 2019 nog geen gebruik maakte van de TOR, krijgt per 1 januari 2019 het TOR-verlof volledig toegekend.
- De medewerker van wie de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd korter is dan 4 jaar, krijgt het TOR-verlof naar rato toegekend.

De medewerker die voor 1 januari 2019 de werkgeversbijdrage TOR-verlof al volledig heeft genoten, kan geen gebruik meer maken van de TOR.

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 DSM. 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 Bedrijf-AOW (1 februari 2021 tot en met 31 december 2025), zie ook Bijlage 4

DSM 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.

Voor degenen die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW-leeftijd wordt een tijdelijke overgangsregeling opengesteld: de bedrijfs-AOW.

De regeling heeft een looptijd van 1 februari 2021 tot en met 31 december 2025. De regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd.

De bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van DSM (zie bijlage 4).

Bij deelname aan de bedrijfs-AOW wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met wederzijdse instemming van de medewerker en DSM. Direct aansluitend aan de einddatum ontvangt de (deeltijd)medewerker een maandelijks uitkering (2023: € 2037 euro bruto per maand).

De medewerkers die aan de voorwaarden van bijlage 4 voldoen én werkzaam zijn in ploegendienst of een vast consignatie toeslag ontvangen, kunnen vanaf het aanvangsmoment van de regeling deel aan nemen. Voor alle andere medewerkers is deelname aan de regeling mogelijk vanaf 1 januari 2022.

Het deelnemen aan de bedrijfs-AOW 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 DSM de opleidingskosten. Daarnaast stimuleert DSM 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 DSM 100% van de opleidingskosten. De opleiding is in principe onder werktijd. Voor zover dat niet kan, compenseert DSM de opleidingsuren in tijd.

7.3 Andere opleidingen

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

Voor zover de opleiding volledig buiten werktijd is, compenseert DSM 60% van de opleidingsuren in tijd.

7.4 Opleidingen bij ploegdienst

De opleidingsuren in ploegdienst vallen zoveel mogelijk samen met de werktijd.

Bij een opleiding van minimaal 6 uur in dagenster, kent DSM als opleidingsuren toe:

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

Bij de combinatie van minder dan 6 uur opleiding in dagenster en nachtdienst, kent DSM als opleidingsuren toe: de voorgaande nachtdienst of de nachtdienst volgens rooster.

Bij een opleiding op een roostervrije dag krijgt de C32 t/m C38 medewerker voor de opleidingsuren compensatie in tijd of uitbetaling als overwerkuren.

Als er sprake is van een opleiding die DSM 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 DSM 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 DSM 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 boventaligheid
- als DSM de opdracht heeft gegeven een bepaalde opleiding te volgen.

DSM en de medewerker kunnen hierover andere afspraken maken.

7.6 Leerwerktraject

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

- DSM 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 ploegtoeslagen.
- De medewerker is ook verplicht aanwezig als de studiedag op een vrije dag valt. DSM 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.

7.7 Stage en vergoeding

In de stage-overeenkomst wordt de focus op leren en de leerdoelen vastgelegd. Tijdens de stage of leerbaan bij DSM krijgen studenten goede begeleiding en een (sociaal) veilige werkomgeving geboden. Ongeacht het opleidingsniveau dat wordt gevolgd, ontvangt een stagiaire een (onkosten)vergoeding van 500 euro bruto per maand (fulltime basis).

8. Sociale zekerheid en pensioen

8.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen

De medewerker die 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 0 t/m 52	100%
Week 53 t/m 78	90%
Week 79 t/m 104	80%

De medewerker die in deze periode van 104 weken 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 DSM informeren. Het overdragen van deze rechten aan DSM 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. DSM 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 DSM-geschenk van € 750 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 DSM 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 DSM-geschenk van €750 of hij kan dit bedrag doneren aan een goed doel.

8.3 Collectieve verzekeringen

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

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

8.4 Pensioen

Bij DSM geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.

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

De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Dit bedrag wordt door DSM 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 artikel 1 van het pensioenreglement.

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.

De algemene loonsverhoging wordt voor de indexatie van de pensioenrechten als maatstaf genomen. De loonsverhoging per 1 oktober 2023 varieert procentueel over de verschillende C schalen en gemiddeld is de algemene loonsverhoging 9%.

De pensioenovereenkomst maakt deel uit van de cao, is opgenomen als bijlage 3 en vastgelegd in de pensioenreglementen van Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.

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. DSM draagt zorg voor een rouwkrans met lint en een advertentie in een landelijk of regionaal dagblad.

8.6 Uitgezonderde medewerkers van deelname aan pensioenregeling PDN (artikel 8.4 en bijlage 3) en de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 2)

Er zijn twee groepen medewerkers met een arbeidsovereenkomst met DSM die zijn uitgezonderd van de cao-bepalingen inzake pensioen (artikel 8.4 en bijlage 3) en de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 2). In afwachting van harmonisatie van de pensioenregeling en daaraan verbonden arbeidsongeschiktheidsregelingen, kunnen zij hiervoor rechten ontfemen aan alternatieve regelingen. Alle hieronder genoemde regelingen zijn beschikbaar via de HR Navigator.

Koninklijke CSK Food Enrichment C.V.

Medewerkers die op 31 december 2020 een arbeidsovereenkomst met Koninklijke CSK Food Enrichment C.V. hadden én op die datum deelnemer waren in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante industrie (BPZ) zijn uitgezonderd van deelname.

Met de toenmalige ondernemingsraad CSK is voor deze medewerkers een eigenbijdrage overeengekomen die afhankelijk is van het moment van in dienst treden. De van toepassing zijnde regelingen zijn beschikbaar via de HR Navigator.

DSM Nutritional Products Nederland

Medewerkers die op 31 december 2020 voor DSM Nutritional Products Nederland werkten én op die datum deelnemer zijn in de pensioenregeling Zwitserleven Exclusief Pensioen zijn uitgezonderd van deelname. Deze uitzondering geldt tot 1 januari 2024 waarna artikel 8.4 en bijlage 2 regulier van toepassing zijn.

Voor pensioen en langdurige arbeidsongeschiktheid is van toepassing:

- Zwitserleven Exclusief Pensioen
- Aegon Gezond Werkplan

Eigen bijdrage

De eigen bijdrage van de medewerker is 6% van het bedrag waarmee het pensioengevend jaarinkomen uitgaat boven het in dat kalenderjaar geldende bedrag van de franchise uit van het pensioenreglement.

9. Verplichtingen en bijzondere -bepalingen

9.1 Goed werkgever en werknemer

DSM en de medewerker gedragen zich als een goed werkgever en een goed werknemer. De medewerker volgt de instructies en voorschriften van DSM, 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 werknemer heeft gedragen, kan DSM de medewerker voor korte duur schorsen om onderzoek te doen en/of beraad te hebben. DSM 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.

DSM 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.

DSM 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 DSM redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over zou kunnen gaan
- daden of gedragingen die DSM 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.

DSM kan deze maatregelen ook gecombineerd toepassen. Als DSM besluit tot een disciplinaire schorsing, kan DSM 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 DSM een maatregel aan hem oplegt. Dit bezwaar dient hij in bij de directeur van DSM. Het indienen van een bezwaar leidt niet tot uitstel van het uitvoeren van de maatregel.

9.3 Concurrentiebeding

DSM kan bij indiensttreding of bij functiewijziging een concurrentiebeding als voorwaarde stellen.

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 dsm-firmenich groep 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 dsm-firmenich groep of derden inclusief klanten en relaties. Alle hiervoor bedoelde informatie is en blijft eigendom van dsm-firmenich groep 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 dsm-firmenich groep (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 dsm-firmenich groep.

De medewerker levert voor het einde van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen bij DSM in.

Als de medewerker deze verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot schadevergoeding.

9.5 Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan dsm-firmenich groep direct een door of met hem tijdens zijn dienstverband gedane uitvinding op het gebied van de

werkzaamheid van een onderneming van dsm-firmenich groep 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 dsm-firmenich groep aanspraak op octrooi en/of de uitvinding bestaat, is medewerker verplicht de rechten in verband met zijn uitvinding aan dsm-firmenich groep 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. Dsm-firmenich groep betaalt de kosten verbonden aan de overdracht.

Dsm-firmenich groep kan ten aanzien van de omschreven verplichtingen nadere regels vaststellen.

Als dsm-firmenich groep 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.

Onder dsm-firmenich groep wordt verstaan dsm-firmenich A.G. en/of een daaraan (in)direct gelieerde onderneming.

9.6 Nevenwerkzaamheden

De medewerker die betaalde nevenwerkzaamheden wil verrichten of een onderneming wil uitoefenen, mag dat alleen als DSM vooraf schriftelijk toestemming geeft. DSM kan deze toestemming gemotiveerd weigeren of intrekken als de werkzaamheden schadelijk kunnen zijn voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst (zoals risico's op gebied van gezondheid, veiligheid en/of overtreden arbeidstijdenwet) of de zakelijke belangen van DSM kunnen schaden (zoals vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of voorkomen belangenconflict). DSM kan de nevenwerkzaamheden ook gedeeltelijk of onder voorwaarden toestaan.

9.7. Externe profilering / social media

De medewerker presenteert zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet meer als een medewerker van dsm-firmenich groep.

Indien en voor zover medewerker zich uit op sociale media zoals LinkedIn, Facebook, Twitter etc., zal Medewerker zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst ook op die media zich niet langer profileren als een actieve medewerker van dsm-firmenich groep.

10. Afspraken cao-partijen

10.1 Commissie Extern Overleg DSM Nederland

Er is een Commissie Extern Overleg DSM Nederland (CEOD NL). Dit is het overleg tussen DSM Nederland en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao.

De CEOD NL komt ten minste eenmaal per jaar bijeen.

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.

DSM informeert 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 de CEOD NL 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 DSM waarbij de werkgelegenheid in Nederland kan veranderen, zal DSM de uitkomsten van het onderzoek in de CEOD NL presenteren. Dit hoeft DSM niet te doen als hiervoor zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zijn.

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

Als DSM 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.

DSM 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 DSM:

- 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 DSM.

DSM zal alleen uitsluiting toepassen (stopzetten loondoorbetaling) als tegenmaatregel bij staking. DSM 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, door gaan.

10.2 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

DSM 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

DSM 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 DSM in principe alle vaste werkzaamheden in Nederland door eigen personeel laat doen. DSM 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.

DSM 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.

DSM 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.

Leeswijzer en definities

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

DSM: DSM NL Services B.V.

dsm-firmenich groep: dsm-firmenich A.G. en/of een daaraan (in)direct gelieerde onderneming.

Vakorganisatie: de vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.

Jaarsalaris: het overeengekomen bruto jaarsalaris inclusief de wettelijke 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 in dienst is geweest van DSM of een rechtsvoorganger of bij een van de bedrijven waarin dsm-firmenich groep voor minimaal 50% deelneemt.

Ondertekening

handtekeningen

Bijlage 1: Protocol

Studie-afspraken en projecten

Duurzaam reizen

De vaste tegemoetkoming in reiskosten voor woon/werk wordt per 1 april 2024 omgezet in een flexibele vergoeding afhankelijk van het type vervoer, zie artikel 4.8. Ter compensatie voor de overbruggingsperiode tussen 1 oktober 2023 en 1 april 2024 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van € 200,- netto (naar rato) in januari 2024. In het geval de invoering van het nieuwe beleid vertraging oploopt waardoor de verhoging van de reiskostenvergoeding later plaatsvindt dan 1 april, zal een compensatie van €30,- netto (naar rato) worden uitbetaald voor elke maand vertraging.

Eindejaarsgeschenk

In december 2023 verstrekt DSM aan alle medewerkers een eindejaarsgeschenk met een waarde van € 50.

Beoordelingssystematiek en werkdruk

De (aandachtspunten) beoordelingssystematiek en werkdruk zijn inhoudelijk onderwerpen van de Centrale Ondernemingsraad. DSM zal de CEO over ontwikkelingen blijven informeren.

PIP-regeling

De eventuele afschaffing van de regeling Performance Improvement Plan uit het regelingenboek dient met de Centrale Ondernemingsraad te worden overeengekomen via een instemmingsaanvraag.

Werkgelegenheidsprojecten

DSM stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten. De omvang van deze middelen is een percentage ter grootte van 0,04% van de loonsom van DSM NL Services B.V. Met de vakorganisaties wordt een werkgroep gestart om een nieuwe invulling te geven aan deze middelen ten behoeve van een "social impact" programma passend bij dsm-firmenich.

Participatiewet

DSM continueert binnen de looptijd van de cao de inspanningsverplichting om 30 proefplaatsingen per jaar aan te bieden aan mensen die vallen onder de werkingssfeer van de participatiewet.

Internationale solidariteit

DSM stelt € 20.000 beschikbaar voor internationale vakbondsprojecten; verdeelsleutel 55% FNV, 37,5% CNV en 7,5% Unie.

Beloningsbeleid

DSM heeft als doel om een fair en consistent beloningsbeleid te voeren in de gehele organisatie, waarbij zowel de interne beloningsverhoudingen als de maatschappelijke ontwikkelingen in acht worden genomen. DSM zal de vakorganisaties gedurende de looptijd van de CAO van dezelfde informatie over de top beloningen voorzien als de informatie die zij aan de Centrale Ondernemingsraad verstrekt.

Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI)

DSM past voor arbeidskrachten zoals gedefinieerd in de WAADI vanaf dag 1 de inlenersbeloning toe (equal pay). Opties en MyChoice vallen niet onder de inlenersbeloning.

Gelijke beloning/leefbaar loon

Bij DSM is het beloningssysteem begrijpelijk en transparant. DSM belooft medewerkers met gelijkwaardig werk op een gelijkwaardig niveau (zie equal pay statement). Medewerkers werkzaam bij DSM op basis van een arbeidsovereenkomst verdienen een inkomen van tenminste 14,00 euro bruto per uur en zijn zo in staat een minimaal leefbaar inkomen te verwerven.

Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige -arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een interne verplaatsing op basis van arbeidsongeschiktheid die door het UWV is vastgesteld en die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.2.;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3.;
 - 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 garantietoelage wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toelage.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

2. Voor de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:
 - 2.1 Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoelage – 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 werknemer 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de salarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

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

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

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

Bijlage 3: 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 Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,
SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen,
(hierna: Vakorganisaties)

alle samen hierna : Sociale Partners

Overwegende dat,

1. de uitvoerings- en pensioenovereenkomst eindigen per 31 december 2023;
2. Sociale Partners overleg hebben gevoerd over het tot stand brengen van een nieuwe pensioenovereenkomst die zowel de inhoud van de pensioenregeling als de financiering daarvan betreft;
3. Sociale Partners grote waarde hechten aan een goede pensioenvoorziening en daarom, ondanks dat dit in de huidige economische omstandigheden binnen de wettelijke kaders moeilijk is, zo veel mogelijk de kwaliteit van de geldende pensioenregeling willen handhaven;
4. sinds 1 januari 2021 de pensioenopbouw is versoberd vanwege de uitzonderlijk lage rente en met gelijkblijvende premie;
5. Sociale Partners aan PDN hebben gevraagd om, met gelijkblijvende premie, de pensioenopbouw vanaf 2024 opnieuw te bezien, tegen de achtergrond van de herstellende rente;
6. Sociale Partners in de komende periode de voorbereidingen gaan treffen voor de overgang naar een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de Wet Toekomst Pensioenen.
7. 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 2023 is vastgesteld op € 16.322,- (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 2023 is dit een jaarinkomen van € 128.810,-).

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, 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 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 en voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden 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 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 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 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.
6. DSM 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 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 risicovoorkuren dat in Q4 van 2019 is uitgevoerd 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 versoerd. 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 een zgn. fiscale leeftijdsstaffel die is gebaseerd op een rekenrente van 3%;
 - b. deze staffel wordt verhoogd met een opslag voor uitvoeringskosten en voor dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
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 is afgeleid van de hiervoor onder 3 bedoelde fiscale leeftijdsstaffel en als bijlage is opgenomen bij deze overeenkomst.
5. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de bijdrage door de werkgever zoals 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 bij deze overeenkomst.

F. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2024 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 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 2023 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 3A: 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 leeftijdscategorie en gesplitst naar werkgevers- en medewerkersbijdrage. De netto werkgeversbijdrage in de Netto pensioenregeling wordt door DSM gebruteerd toegekend conform onderstaande staffel.

Premies met betrekking tot 2023				
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 DSM	Waarvan bijgedragen door medewerker	Gebruteerde bijdrage door DSM
20 - 24	4,93%	2,48%	2,45%	4,91%
25 - 29	5,78%	3,25%	2,53%	6,44%
30 - 34	6,53%	4,03%	2,50%	7,98%
35 - 39	7,50%	5,03%	2,47%	9,96%
40 - 44	8,68%	6,25%	2,43%	12,38%
45 - 49	9,96%	7,59%	2,37%	15,03%
50 - 54	11,57%	9,14%	2,43%	18,10%
55 - 59	13,28%	10,93%	2,35%	21,64%
60 - 64	15,21%	12,93%	2,28%	25,60%
65 - 67	16,92%	14,38%	2,54%	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 2023	
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	16,12%

BIJLAGE 4: Bedrijfs-AOW

1 februari 2021 tot en met 31 december 2025

De bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van DSM.

Wie kan deelnemen

Om in aanmerking te kunnen komen voor de bedrijfs-AOW:

- was de medewerker gedurende de 24 maanden direct voorafgaand aan het moment dat deelname aan de Bedrijfs-AOW start, onafgebroken in dienst bij DSM NL Services B.V.
- én
- bereikt medewerker binnen maximaal 36 maanden de AOW-leeftijd.

De medewerkers die aan deze voorwaarden voldoen én werkzaam zijn in ploegendienst of een vast consignatie toeslag ontvangen, kunnen vanaf het aanvangsmoment van de regeling deel aan nemen. Voor alle andere medewerkers is deelname aan de regeling mogelijk vanaf 1 januari 2022.

Aanvraag

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

Deelname aan de bedrijfs-AOW 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 leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-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 BG/BU 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 bedrijfs-AOW 10 vakantie-uren in (8,4 vakantie-uren medewerker 5 ploegendienst).

Voor aanvang van deelname aan de bedrijfs-AOW 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 bedrijfs-AOW.

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

Uitkering

Bij deelname aan de bedrijfs-AOW ontvangt medewerker een maandelijkse uitkering.

De uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (2023: 2037 euro bruto per maand¹). De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van 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.

¹ Het bedrag is gelijk aan de drempelvrijstelling RVU-heffing, Wet op de loonbelasting 1964 artikel 32 ba, zevende lid.

Nevenactiviteiten

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

Anti-cumulatie

De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan DSM.

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

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 DSM 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 DSM aangewezen leden en 2 uit en door de vakorganisaties aangewezen leden.

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

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 5: Klokurenmatrix

De standaard dienstroosters en ploegentoeslagen zijn vastgelegd in hoofdstuk 3. Onderstaande klokurenmatrix wordt gebruikt voor het vaststellen van de ploegdiensttoeslagen voor maatwerkroosters.

Via deze klokurenmatrix krijgt ieder uur een bepaald gewicht toegekend. De mate waarin medewerkers op bepaalde uren werken bepaalt de hoogte van de toeslag.

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
0:00	1:00	45%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
1:00	2:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
2:00	3:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
3:00	4:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
4:00	5:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
5:00	6:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
6:00	7:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
7:00	8:00						42%	130%
8:00	9:00						42%	130%
9:00	10:00						42%	130%
10:00	11:00						42%	130%
11:00	12:00						42%	130%
12:00	13:00						42%	130%
13:00	14:00						42%	130%
14:00	15:00						42%	130%
15:00	16:00						42%	130%
16:00	17:00						42%	130%
17:00	18:00						42%	130%
18:00	19:00						42%	130%
19:00	20:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
20:00	21:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
21:00	22:00	42%	42%	42%	42%	42%	42%	130%
22:00	23:00	42%	42%	42%	42%	42%	130%	42%
23:00	24:00	42%	42%	42%	42%	42%	130%	42%