

Collectieve arbeidsovereenkomst

1 oktober 2024 t/m
31 december 2025

Collectieve arbeidsovereenkomst dsm-firmenich

1 oktober 2024 t/m 31 december 2025

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 collectieve salarisverhoging	5
2.3	Salaris en individuele salarisverhoging (merit)	6
2.4	Uitbetaling.....	6
2.5	WW- en WGA premie.....	6
2.6	MyChoice budget	7
2.7	Overgangsbepaling persoonlijke transitietoelage.....	7
2.8	Short Term Incentive (STI) Programma en Optieregeling	7
2.9	Gratificatie	10
2.10	Dienstjubileum	10
2.11	Promotie	10
2.12	Vrijwillige demotie	10
2.13	Demotie bij minder functioneren	11
2.14	Minder betaald werk om bedrijfsredenen.....	11
3.	Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendiensttoeslag.....	13
3.1	Arbeidsduur.....	13
3.2	Deeltijd	13
3.3	Dienstroosters en ploegendiensttoeslag	13
4.	Toeslagen en vergoedingen	14
4.1	Overwerk.....	14
4.2	Waarneming	14
4.3	Consignatie.....	15
4.4	Extra opkomst.....	15
4.5	Werken volgens dienstrooster op feestdagen.....	15
4.6	Verschoven uren	15
4.7	Springen.....	15
4.8	Woon-werkverkeer.....	16
4.9	Zakelijk reizen	16
4.10	Hybride werken en thuiswerkvergoeding	16
4.11	Bedrijfshulpverlening.....	16
5.	Verlof	18
5.1	Opbouw vakantie-uren.....	18
5.2	Opnemen vakantie-uren.....	18
5.3	Vakantie en arbeidsongeschiktheid.....	18
5.4	Sparen en verjaren.....	18
5.5	Overgangsbepalingen verlofsparen en rekening-courant.....	19
5.6	Collectief verlof.....	19
5.7	Ouderschapsverlof	19
5.8	Adoptie- en pleegzorgverlof	19
5.9	(aanvullend) geboorteverlof	19
5.10	Zorgverlof	19
5.11	Onbetaald verlof.....	19

5.12	Bijzonder verlof.....	20
6.	Duurzame inzetbaarheid	21
6.1	Duurzame inzetbaarheidsuren	21
6.2	Verlofplan.....	21
6.3	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR).....	21
6.4	Wet Flexibel Werken	21
6.5	Bedrijfs-AOW (1 februari 2021 tot en met 31 december 2025)	22
7.	Opleiding	23
7.1	Opleidingskosten	23
7.2	Noodzakelijke opleidingen.....	23
7.3	Andere opleidingen	23
7.4	Opleidingen bij ploegendienst.....	23
7.5	Terugbetaling opleiding.....	23
7.6	Leerwerktraject	24
7.7	Stage en vergoeding.....	24
8.	Sociale zekerheid en pensioen	25
8.1	Arbeidsongeschiktheid en inkomen.....	25
8.2	Uit dienst door Arbeidsongeschiktheid of pensioen	25
8.3	Collectieve verzekeringen.....	25
8.4	Pensioen.....	25
8.5	Overlijden	26
8.6	Uitgezonderde medewerkers van deelname aan pensioenregeling PDN en compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.....	26
9.	Verplichtingen en bijzondere bepalingen	27
9.1	Goed werkgever en werknemer.....	27
9.2	Schorsing en disciplinaire maatregelen.....	27
9.3	Concurrentiebeding	27
9.4	Geheimhouding en eigendommen	27
9.5	Uitvinding en octrooi	28
9.6	Nevenwerkzaamheden	28
9.7	Externe profilering /social media.....	28
10.	Afspraken cao-partijen.....	29
10.1	Commissie Extern Overleg dsm-firmenich.....	29
10.2	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties.....	30
10.3	Vakbondscontributie.....	30
10.4	Solitaire functie.....	30
10.5	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten.....	30
	Leeswijzer en definities.....	31
	Ondertekening	32
	Bijlage 1: Protocol	33
	Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	34
	Bijlage 3: Pensioenovereenkomst	36
	Bijlage 3A: Bijdragen Netto Pensioenregeling	41
	Bijlage 4: Bedrijfs-AOW	42
	Bijlage 5: Klokurenmatrix	44

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 (hierna: dsm-firmenich).

1.2 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2024 tot en met 31 december 2025. De cao eindigt van rechtswege op 31 december 2025. 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-firmenich 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-firmenich 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-firmenich en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

dsm-firmenich heeft een regelingenboek. Op de intranetpagina zijn de cao, regelingen en interne richtlijnen beschikbaar.

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. dsm-firmenich 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-firmenich en de medewerker kunnen afspreken dat een kortere of geen proeftijd geldt.

1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

De opzegtermijn is voor dsm-firmenich 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 Banden L t/m F met bijbehorende jaarsalarissen.

Dit gebeurt op basis van een functiewaarderingssysteem:

- Band L t/m I (ANH C32 t/m C38) met ORBA
- Band H t/m F (ANH C39 t/m C44) met Hay.

Elke Band (C-schaal) heeft een minimum, mid en maximum.

Binnen dsm-firmenich groep vindt een verzelfstandiging plaats van de Animal Nutrition & Health (ANH) activiteiten. Voor de medewerkers die binnen de scope van deze verzelfstandiging vallen, zijn de Banden niet van toepassing maar blijft de C schalen structuur gehandhaafd. De C schalen worden per 1 januari 2025 met de collectieve verhoging van 4 % geïndexeerd. Het schaalmaximum wordt met 15% verhoogd.

2.2 Salaris en collectieve salarisverhoging

De collectieve verhoging van de Banden en de individuele jaarsalarissen is 4% per 1 januari 2025.

Er zijn drie arbeidsvoorwaarden die geïndexeerd worden met de collectieve verhogingen van 4%.

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.

dsm-firmenich

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

1 januari 2025			
Band	Minimum	Mid	Maximum
L	€ 35,942	€ 45,698	€ 55,455
K	€ 36,015	€ 48,705	€ 61,395
J	€ 38,727	€ 54,035	€ 69,343
I	€ 46,542	€ 66,403	€ 86,265
H	€ 60,142	€ 86,885	€ 113,628
G	€ 79,658	€ 114,915	€ 150,172
F	€ 105,939	€ 153,888	€ 201,838

Animal Nutrition & Health

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

1 januari 2025			
C-scale	Minimum (70%)	Mid	Maximum (100%)
C33	€ 35,942	€ 45,698	€ 55,455
C34	€ 36,015	€ 47,591	€ 59,167
C35	€ 38,727	€ 51,175	€ 63,622
C36	€ 42,209	€ 55,776	€ 69,343
C37	€ 46,542	€ 61,502	€ 76,461
C38	€ 52,509	€ 69,387	€ 86,265
C39	€ 60,142	€ 79,474	€ 98,805
C40	€ 69,165	€ 91,397	€ 113,628
C41	€ 79,658	€ 105,262	€ 130,866
C42	€ 91,409	€ 120,791	€ 150,172
C43	€ 105,939	€ 139,990	€ 174,042
C44	€ 122,858	€ 162,348	€ 201,838

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

C32	Min	Mid	Max
	€ 32,593	€ 39,577	€ 46,561

2.3 Salaris en individuele salarisverhoging (merit)

Medewerker en lijnmanager bespreken de Performance, Progress en Impact van de medewerker op reguliere basis.

Elk jaar bepaalt de ExCo een percentage dat beschikbaar is voor de (individuele) salarisverhoging (het budget). Een individuele salarisverhoging (merit) wordt jaarlijks per april vastgesteld door de lijnmanager op basis van de budget-gestuurde methode, die wereldwijd wordt toegepast binnen dsm-firmenich. De procentuele verhoging is over het individuele jaarsalaris.

2.4 Uitbetaling

De medewerker heeft jaarlijks een keuze hoe het jaarsalaris wordt betaald:

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

De vaste individuele roostertoeslag volgt de termijnkeuze.

Voor kalenderjaar 2025 is de standaard een uitbetaling in 12 termijnen. Vanaf 1 januari 2026 biedt de MyChoice-applicatie flexibiliteit in betalingstermijnen.

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-firmenich een vordering op de medewerker heeft, wordt deze in mindering gebracht op de termijnbetaling.

2.5 WW- en WGA-premie

dsm-firmenich 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-firmenich 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 STI en/of persoonlijke transitietoeslag.

Het MyChoice-budget dat de medewerker niet heeft besteed in het kalenderjaar, betaalt dsm-firmenich 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-firmenich kan aanspraak hebben op een persoonlijke transitietoeslag. Dit is door dsm-firmenich 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-firmenich indexeert het TTI (transitietoeslag index) deel van de transitietoeslag jaarlijks met het percentage van de collectieve verhoging van dat jaar.

dsm-firmenich betaalt de persoonlijke transitietoeslag jaarlijks in 12 gelijke termijnen.

2.8 Short Term Incentive (STI) programma en Optieregeling

Aan het begin van ieder kalenderjaar worden door de ExCo de financiële en ESG (Environmental, Social & Governance) doelstellingen vastgesteld.

De STI is een variabele bonus die de bijdrage van medewerkers aan de doelstellingen en bedrijfsresultaten erkent en beloont. De STI wordt jaarlijks achteraf toegekend en uitbetaald in april van het volgende kalenderjaar. De (uitvoerings)regels van het STI-programma zijn te raadplegen via intranet.

Voor de STI-uitkering, geldt het volgende.

- De medewerker wordt gekoppeld aan een bedrijfsonderdeel (tabel 1) en indien niet of niet volledig toegewijd werkzaam voor een bedrijfsonderdeel is tabel 2 van toepassing.
- Als grondslag voor de berekening geldt het jaarinkomen op 31 december van het betreffende kalenderjaar verhoogd met de WAO-, WAJONG-, en/of WIA-uitkering.
- Indiensttreding:
 - Bij indiensttreding gedurende het kalenderjaar wordt de uitkering pro rata naar diensttijd berekend.

- Om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering, moet de medewerker vóór 1 oktober van het kalenderjaar in dienst zijn gekomen.
- Veranderingen gedurende het kalenderjaar:
 - Als een medewerker in het kalenderjaar gemuteerd is naar een ander bedrijfsonderdeel/groep of als een doelpercentage tussentijds wijzigt, dan wordt de uitkering berekend naar rato (van de perioden van de betreffende bedrijfsonderdelen of doelpercentages).
- 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).
 - De medewerker die in het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering, boventalligheid, divestment, arbeidsongeschiktheid of in geval van overlijden, komt in aanmerking voor een pro rata uitkering (exclusief een eventuele periode van vrijstelling van werkzaamheden). 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.
- Niet in aanmerking voor een uitkering op grond van het STI-programma komt de medewerker op wie het Global Sales Incentive Plan (SIP) van toepassing is verklaard.

Tabel 1: STI voor medewerkers werkzaam in of volledig toegewijd aan een bedrijfsonderdeel

Onderstaande percentages zijn van toepassing vanaf 1 januari 2024 dus voor STI-berekeningen over de doelstellingen van kalenderjaar 2024. Vanaf 1 januari 2025 worden alle doelpercentages met 1 % verhoogd voor STI-berekeningen over doelstellingen van kalenderjaar 2025.

dsm-firmenich

Categorie	Gewicht	Band L, K en J	Band I, H en G * Doelpercentage (bandbreedte min-max)	Band G * en F Doelpercentage (bandbreedte min-max)
Groep Financiële (10%) en ESG (20%) doelstellingen	30%	1,2% (min 0%-max 2,4%)	2,4% (min 0%-max 4,8%)	4,8% (min 0%-max 9,6%)
Bedrijfsonderdeel Financiële (70%) doelstellingen	70%	2,8% (min 0%-max 5,6%)	5,6% (min 0%-max 11,2%)	11,2% (min 0%-max 22,4%)
Totaal	100%	4% (min 0% - max 8%)	8% (min 0% - max 16%)	16% (min 0% - max 32%)

*** Band G**

Voor band G gelden verschillende doelpercentages afhankelijk van de persoonlijke C-schaal van de medewerker in dienst voor 1 januari 2025:

- C41, dan blijft het doelpercentage 8% (doelpercentage 2025 9%).
- C42, dan blijft het doelpercentage 16% (doelpercentage 2025 17%).

Vanaf 1 januari 2025 wordt voor nieuwe medewerkers met Band G het doelpercentage 2025 individueel vastgesteld in de bandbreedte tussen 9% en 17%.

Categorie	Gewicht	ANH C32-C36 Doelpercentage (bandbreedte min-max)	ANH C37-C41 Doelpercentage (bandbreedte min-max)	ANH C42-C44 Doelpercentage (bandbreedte min-max)
Groep Financiële (10%) en ESG (20%) doelstellingen	30%	1,2% (min 0%-max 2,4%)	2,4% (min 0%-max 4,8%)	4,8% (min 0%-max 9,6%)
Bedrijfsonderdeel Financiële (70%) doelstellingen	70%	2,8% (min 0%-max 5,6%)	5,6% (min 0%-max 11,2%)	11,2% (min 0%-max 22,4%)
Totaal	100%	4% (min 0% - max 8%)	8% (min 0% - max 16%)	16% (min 0% - max 32%)

Tabel 2 : STI voor medewerkers niet of niet volledig toegewijd aan een bedrijfsonderdeel

Categorie	Gewicht	Band L, K en J	Band I, H en G * Doelpercentage (bandbreedte min-max)	Band G * en F Doelpercentage (bandbreedte min-max)
Groep Financiële (70%) en ESG (30%) doelstellingen	100%	4% (min 0%-max 8%)	8% (min 0%-max 16%)	16% (min 0%-max 32%)

*** Band G**

Voor band G gelden verschillende doelpercentages afhankelijk van de persoonlijke C-schaal van de medewerker in dienst voor 1 januari 2025:

- C41, dan blijft het doelpercentage 8% (doelpercentage 2025 9%).
- C42, dan blijft het doelpercentage 16% (doelpercentage 2025 17%).

Vanaf 1 januari 2025 wordt voor nieuwe medewerkers met Band G het doelpercentage 2025 individueel vastgesteld in de bandbreedte tussen 9% en 17%.

Categorie	Gewicht	ANH C32-C36 Doelpercentage (bandbreedte min-max)	ANH C37-C41 Doelpercentage (bandbreedte min-max)	ANH C42-C44 Doelpercentage (bandbreedte min-max)
Groep Financiële (70%) en ESG (30%) doelstellingen	100%	4% (min 0% - max 8%)	8% (min 0% - max 16%)	16% (min 0% - max 32%)

Optieregeling

dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich 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.

2.10 Dienstjubileum

De medewerker ontvangt bij zijn 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum:

- een uitkering van 1/12 deel van het jaarinkomen
- een dsm-firmenich-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

Een promotie is een wijziging van functieverantwoordelijkheden en/of taken die leiden tot een hoger jaarsalaris (binnen de huidige Band of in een hogere Band). Een promotie heeft een andere functietitel tot gevolg en wordt schriftelijk bevestigd.

Bij promotie ontvangt de medewerker een verhoging van minimaal 5% en maximaal 10% van het jaarsalaris.

Een promotie in het eerste kwartaal van het kalenderjaar is inclusief een eventuele salarisverhoging (merit) in april van betreffend kalenderjaar.

2.12 Vrijwillige demotie

Een demotie is een wijziging van functieverantwoordelijkheden en/of taken die leiden tot een lager jaarsalaris (binnen de huidige Band of in een lagere Band). Een demotie heeft een andere functietitel tot gevolg en wordt schriftelijk bevestigd. Een demotie kan op verzoek van de medewerker of door een besluit van dsm-firmenich (zie 2.13).

dsm-firmenich 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-firmenich kan besluiten tot demotie over te gaan als een medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden, ondanks de verrichte inspanningen. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, wordt een toeslag verstrekt 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 met een lager jaarsalaris
- verlies of verlaging van de ploegendienst- en/of consignatietoeslag.

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

Voorwaarden	Toeslag
Werk met een lagere jaarsalaris én leeftijd + dienstdtijd in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag
Door verlies of verlaging ploegentoeslag en/of consignatietoeslag is het inkomensverlies tenminste 3% van het jaarsalaris én leeftijd en dienstdtijd 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 minder betaald werk wordt 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 minder betaald werk wordt 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-firmenich 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-firmenich afspreken minder te werken dan de voltijd arbeidsduur.

3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag

Voor de medewerker in een ploegendienst L t/m H (ANH: C32 t/m C41) geldt een ploegendiensttoeslag.

De medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een dienstrooster naar rato van de arbeidsduur. De van toepassing zijnde ploegendiensttoeslag berekent dsm-firmenich 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-firmenich vast in overleg met de ondernemingsraad (instemmingsrecht). dsm-firmenich 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

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

De medewerker is verplicht overuren te werken, wanneer dit volgens dsm-firmenich 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 op zon- en feestdagen te werken, tenzij dit noodzakelijk is door een functie in de 5-ploegendienst.

De medewerker die is ingedeeld in een van de Banden L t/m I (ANH : 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-firmenich 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 Band H (ANH: vanaf salarisschaal C39) ontvangt per uur overwerk 1 uur compenserend vrij.

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 Banden L t/m I (ANH : C32 t/m C38) en tijdelijk een functie waarneemt met een hoger jaarsalaris, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van 0,5 uurloon.

4.3 Consignatie

Consignatie is als de medewerker in opdracht van dsm-firmenich 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 Banden L t/m H (ANH : C32 t/m C41) ontvangt voor consignatie per etmaal een toeslag van:

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

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

Het consignatierooster stelt dsm-firmenich 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 Banden L t/m I (ANH: 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-firmenich als een zakelijke reis.

4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen

De medewerker die is ingedeeld in een van de Banden L t/m H (ANH: C32 t/m C41) en die 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 Banden L t/m I (ANH: 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-firmenich 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 Banden L t/m I (ANH: C32 t/m C38) en tijdelijk in een ander dienstrooster (zie artikel 3.3) werkt met een minimum van 2 dagen, ontvangt een sprongtoeslag. De toeslag bij de verplaatsing is 3 uurlonen.

Voorwaarden zijn:

- de verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van dsm-firmenich
- 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 sprongtoeslag.

4.8 Woon-werkverkeer

De tegemoetkoming in reiskosten is 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-firmenich met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de kortste route of de Shuttel app. 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-firmenich reist, krijgt de gemaakte kosten vergoed.

Als de medewerker gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor 28 cent per kilometer. Hiervan is 23 cent onbelast (vanaf 1 januari 2025). 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 de manier van werken waarbij medewerkers meer activiteitgericht werken. De remote medewerker werkt deels op kantoor en deels vanuit thuis (of elders) en medewerkers werken –gemiddeld– maximaal 50% van de arbeidstijd vanuit thuis. Het thuis kunnen werken, kan verder nog begrensd worden door (internationale en/of fiscale) regelgeving. Actuele informatie is te vinden via de HR Navigator.

(Deeltijd)medewerkers die vanuit thuis werken en zijn aangemerkt als remote medewerker, hebben recht op een thuiswerkvergoeding van € 40 netto per maand.

4.11 Bedrijfshulpverlening

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

Onder de voorwaarde van deelname aan de herhalingslessen, (het voorbereiden van) oefeningen en op 31 december van enig jaar in dienst zijn, ontvangt de medewerker die bedrijfshulpverlener is een jaarlijkse vergoeding

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	
	2024	2025	2024	2025
Centralistenrol	€ 119	€ 124	€ 299	€ 311
BHV-er LRH (levensreddend handelen)	€ 537	€ 558	€ 661	€ 687
BHV-er EHBO	€ 537	€ 558	€ 850	€ 884
BHV-er EHBO met coördinatie taken	€ 537	€ 558	€ 975	€ 1.014
BHV-er met brandweertaken	€ 537	€ 558	€ 1.663	€ 1.730
Lid bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 537	€ 558	€ 2.506	€ 2.606
Ploegleider/onderbrandmeester bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 724	€ 753	€ 2.756	€ 2.866
Bevelvoerder bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 850	€ 884	€ 2.884	€ 2.999

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 die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid bouwt volledig wettelijke vakantie-uren op. De bovenwettelijke vakantie-uren worden alleen opgebouwd over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheidsperiode. Als de arbeidsongeschiktheid door 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-firmenich 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 periode is gemaximeerd tot 3 maanden. 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-firmenich 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-firmenich 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 ploegdienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 14
- afrekening bij einde dienstverband: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegdienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 12.

De uren op de rekening-courant verjaren niet.

5.6 Collectief verlof

dsm-firmenich kan maximaal 24 vakantie-uren collectief aanwijzen. Dit gebeurt voor aanvang van het kalenderjaar en in overleg met de 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-firmenich de pensioenopbouw aan tot 100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het ouderschapsverlof).

Tijdens het wettelijk (betaald) ouderschapsverlof gedurende het eerste levensjaar van het kind vult dsm-firmenich 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-firmenich maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door.

dsm-firmenich 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-firmenich maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door.

dsm-firmenich 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-firmenich 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- en 60 - jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon- of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie	5 dagen
Overlijden van • partner, (pleeg- , stief- , klein-) kinderen • partner van zijn kind • ouders, stief-, pleeg-, schoon- en grootouders • broers en zusters	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 4 dagen
Overlijden van zwagers, schoonzusters inwonende oom, tante, neef of nicht	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 1 dag
25-, 40-, 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-firmenich 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

De medewerker die 45 jaar wordt, heeft vanaf dat jaar recht op 24 duurzame inzetbaarheidsuren per kalenderjaar.

dsm-firmenich 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 de 60 jarige leeftijd wordt bereikt een verlofplan waarin is vastgelegd hoe al het verlof wordt opgenomen 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 de 60 jarige leeftijd wordt bereikt, 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-firmenich. 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 (zie ook 4.10 hybride werken). Over het verzoek wordt vervolgens met de leidinggevende overleg gevoerd.

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

6.5 Bedrijfs-AOW (1 februari 2021 tot en met 31 december 2025), zie ook Bijlage 4

dsm-firmenich 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-firmenich (zie bijlage 4).

Bij deelname aan de bedrijfs-AOW wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met wederzijdse instemming van de medewerker en dsm-firmenich. Direct aansluitend aan de einddatum ontvangt de (deeltijd) medewerker een maandelijkse uitkering (2025: 2.273 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 deelnemen. 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-firmenich de opleidingskosten. Daarnaast stimuleert dsm-firmenich 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-firmenich 100% van de opleidingskosten. De opleiding is in principe onder werktijd. Voor zover dat niet kan, compenseert dsm-firmenich de opleidingsuren in tijd.

7.3 Andere opleidingen

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

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

7.4 Opleidingen bij ploegendienst

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

Bij een opleiding van minimaal 6 uur in dagvenster, kent dsm-firmenich 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 dagvenster en nachtdienst, kent dsm-firmenich als opleidingsuren toe: de voorgaande nachtdienst of de nachtdienst volgens rooster.

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

Als er sprake is van een opleiding die dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich terug bij einde dienstverband binnen 2 jaar na de datum van uitbetalen van de opleidingskosten. Na afronding van de opleiding gaat het resterende bedrag met 1/24 per maand omlaag.

Ook vindt terugbetaling plaats als de medewerker:

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

Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor de medewerker:

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

dsm-firmenich en de medewerker kunnen hierover andere afspraken maken.

7.6 Leerwerktraject

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

- dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich krijgen studenten goede begeleiding en een (sociaal) veilige werkomgeving geboden. Ongeacht het opleidingsniveau dat wordt gevolgd, ontvangt een stagiaire een (onkosten) vergoeding van 550 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 zou worden 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).

De medewerker moet dsm-firmenich informeren als rechten tegenover derden kunnen worden geclaimd. Het overdragen van deze rechten aan dsm-firmenich 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-firmenich 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 geschenk van € 750 of dit bedrag doneren aan een goed doel.

De medewerker die uit dienst treedt en volgens de pensioenregeling met pensioen gaat, ontvangt 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 geschenk van €750 of kan dit bedrag doneren aan een goed doel.

8.3 Collectieve verzekeringen

De medewerker kan deelnemen aan de door dsm-firmenich afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

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

8.4 Pensioen

Bij dsm-firmenich geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van Pensioenfonds PDN.

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

De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Dit bedrag wordt 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, wordt pensioen opgebouwd alsof medewerker 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. In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen is afgesproken om de indexatiemaatstaf voor de actieven, in afwijking van onderdeel B van de pensioenovereenkomst, met ingang van de indexatieverlening per 1-1-2025 (over het jaar 2024) tot aan de datum van de WTP-transitie binnen PDN te relateren aan de afgeleide consumentenprijsindex (CPI index-afgeleid).

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

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-firmenich 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)

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 aan 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 ontlenen aan alternatieve regelingen. Alle hieronder genoemde regelingen zijn beschikbaar via HR.

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.

9. Verplichtingen en bijzondere bepalingen

9.1 Goed werkgever en werknemer

dsm-firmenich en de medewerker gedragen zich als een goed werkgever en een goed werknemer. De medewerker volgt de instructies en voorschriften van dsm-firmenich, 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-firmenich de medewerker voor korte duur schorsen om onderzoek te doen en/of beraad te hebben. dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich 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-firmenich redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over zou kunnen gaan
- daden of gedragingen die dsm-firmenich 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-firmenich kan deze maatregelen ook gecombineerd toepassen. Als dsm-firmenich besluit tot een disciplinaire schorsing, kan 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-firmenich een maatregel oplegt. Dit bezwaar is gericht aan de HR directeur van dsm-firmenich. Het indienen van een bezwaar leidt niet tot uitstel van het uitvoeren van de maatregel.

9.3 Concurrentiebeding

dsm-firmenich 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 direct of indirect als gevolg van het dienstverband bekend is (geworden) of wat de medewerker (mede) heeft ontwikkeld en waarvan de medewerker 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 de medewerker 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-firmenich in.

Als deze verplichtingen niet worden nagekomen, is de medewerker gehouden tot schadevergoeding.

9.5 Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan dsm-firmenich groep direct een door medewerker tijdens het 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 de 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 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-firmenich vooraf schriftelijk toestemming geeft. dsm-firmenich 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-firmenich kunnen schaden (zoals vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of voorkomen belangenconflict). dsm-firmenich 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-firmenich

Er is een Commissie Extern Overleg dsm-firmenich Nederland (CEOD NL). Dit is het overleg tussen dsm-firmenich in 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-firmenich informeert vakorganisaties zo snel als mogelijk 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-firmenich waarbij de werkgelegenheid in Nederland kan veranderen, zal dsm-firmenich de uitkomsten van het onderzoek in de CEOD NL presenteren. Dit hoeft dsm-firmenich niet te doen als hiervoor zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zijn.

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

Als dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich:

- 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-firmenich.

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

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

10.2 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich in principe alle vaste werkzaamheden in Nederland door eigen personeel laat doen. dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich 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

dsm-firmenich:	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-firmenich of een rechtsvoorganger of bij een van de bedrijven waarin dsm-firmenich groep voor minimaal 50% deelneemt.

Ondertekening

DSM NL Services B.V.,

FNV
Vakbond De UNIE
Synergo-vhp
CNV Vakmensen

Bijlage 1: Protocol

Studie-afspraken en projecten

Pilot aflossen studieschuld

Voor het kalenderjaar 2025 zal een pilot voor het fiscaal vriendelijk aflossen studieschuld van (maximaal) 2.500 euro per medewerker worden geïntroduceerd. Het totaal bedrag voor alle medewerkers in de pilot is maximaal 100.000 euro. In december 2025 wordt het bedrag fiscaal vriendelijk verrekend bij de medewerkers die zich hiervoor aanmelden. Indien door het aantal aanmeldingen het totaal bedrag wordt overschreden, wordt het gemiddelde bedrag per medewerker bijgesteld.

Eindejaarsgeschenk

In december 2024 en 2025 verstrekt dsm-firmenich aan alle medewerkers een eindejaarsgeschenk met een waarde van € 50.

RVU en Bedrijfs- AOW

Per 1 januari 2026 wordt op landelijk niveau een structurele RVU ingevoerd waardoor RVU-uitkeringen ten hoogste 36 maanden aan de AOW leeftijd tot aan een drempelbedrag vrijgesteld zijn van RVU-heffing. De Bedrijfs-AOW (Bijlage 4) heeft een einddatum van 31 december 2025 en kenmerkt als een RVU-regeling.

De afspraak is gemaakt dat de Bedrijfs-AOW vanaf 2026 wordt gecontinueerd en aangepast naar de grenzen van de nieuwe landelijke regeling (afbakening zwaar werk).

Functiewaarderingssysteem

dsm-firmenich, de vakorganisaties en de Ondernemingsraad zullen in 2025 gezamenlijk overleg hebben over (wijziging van) het functiewaarderingssysteem ORBA/Hay (artikel 2.1).

Werkgelegenheidsprojecten

dsm-firmenich stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten. De omvang van deze middelen is een percentage ter grootte van 0,04% van de loonsom van dsm-firmenich. 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-firmenich continueert binnen de looptijd van de cao de inspanningsverplichting om proefplaatsingen per jaar aan te bieden aan mensen die vallen onder de werkingssfeer van de participatiewet.

Internationale solidariteit

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

Beloningsbeleid

dsm-firmenich 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-firmenich 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-firmenich 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-firmenich is het beloningssysteem begrijpelijk en transparant. dsm-firmenich belooft medewerkers met gelijkwaardig werk op een gelijkwaardig niveau (zie equal pay statement). Medewerkers werkzaam bij dsm-firmenich op basis van een arbeidsovereenkomst verdienen een inkomen van tenminste 16,00 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 met een lager jaarsalaris;
 - 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 garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

2. Voor de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:
 - 2.1 Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger jaarinkomen.
 - 2.2 Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.
 - 2.3 Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger jaarinkomen.
 - 2.4 Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger jaarinkomen.
 - 2.5 Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de 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. Sociale Partners momenteel de voorbereidingen treffen voor de overgang naar een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de Wet Toekomst Pensioenen.
2. de vigerende uitvoerings- en pensioenovereenkomst eindigen per 31 december 2025 met de mogelijkheid van één jaar verlenging;
3. Sociale Partners overleg hebben gevoerd over het tot stand brengen van een tussentijdse wijziging van de pensioenovereenkomst;
4. Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN);

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

A. Inhoud pensioenregeling

1. Algemeen

De pensioenregeling is een Collective Defined Contribution (CDC) regeling met het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet, met dien verstande dat

- a. opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
- b. de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder C.7, tijdens de looptijd van deze overeenkomst lager kan worden vastgesteld.

2. Definities

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

3. Ouderdomspensioen

- a. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,738% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en –indien van toepassing– met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
- b. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt. Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de nieuwe pensioenopbouw daaraan aanpassen met ingang van de dag dat betreffende wettelijke bepaling van kracht wordt.

4. **Partnerpensioen**

- a. De pensioenregeling voorziet in partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een tijdsevenredige opbouw van 1,3125% per jaar, 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 bepa-lingen vastgesteld, aangevuld met een uitkering ingevolge een Anw-hiaatverzekering.
- f. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder b, d en e.

5. **Wezenpensioen**

- a. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat op basis van middelloon wordt berekend als 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
- b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld tot het wezenpensioen dat zou zijn verkregen op het moment dat de medewerker de AOW-leeftijd zou hebben bereikt, op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
- c. Voor ouderloze wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.

6. **Arbeidsongeschiktheid**

- a. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw over het pensioengevend jaarinkomen, met inachtneming van het maximaal jaarinkomen, naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
- b. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte medewerkers van 70% van het pensioengevend jaarinkomen voor zover uitgaand boven het maximale loon voor de sociale verzekeringen. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen is daarbij niet van toepassing.

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

B. Indexatie en korting

1. PDN moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
 - a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de (gemiddelde) algemene loonsverhoging bij de Werkgever. In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen is afgesproken om de indexatiemaatstaf voor de deelnemers met ingang van de indexatieverlening per 1-1-2025 (over het jaar 2024) tot aan de datum van de WTP-transitie binnen PDN te relateren aan de afgeleide consumentenprijsindex (CPI index-afgeleid). Voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden blijft de maatstaf voor de indexatie-ambitie de stijging van het CBS 'consumentenprijsindexcijfer-afgeleid'.
 - b. De indexatie wordt aan zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.
 - c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.

2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het fonds binnen een zekere hersteltermijn weer voldoet aan het strategisch vereist eigen vermogen. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. Indien PDN gedurende een periode van 5 jaar niet heeft beschikt over het minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 131 Pensioenwet zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

C. Financiering

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde Collective Defined Contribution-afspraak (CDC). Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal dsm-firmenich jaarlijks een werkgeverspremie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van de medewerkers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximum jaarinkomen. Voor medewerkers die een deel van een kalenderjaar in dienst zijn, zal de bijdrage naar evenredigheid worden vastgesteld.
2. Sociale Partners zijn van mening dat de premie als bedoeld onder 1. moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement.
3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximum jaarinkomen, zal dsm-firmenich een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6b voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximum jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van alle medewerkers voor zover uitgaande boven het maximum jaarinkomen.
4. Naast de premie bedoeld onder 1. zal dsm-firmenich een premie betalen voor communicatiediensten door de pensioenuitvoerder.
5. De premies genoemd onder 3. en 4. worden toegevoegd aan de premie genoemd onder 1. en komen voor rekening van dsm-firmenich.
6. dsm-firmenich verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de medewerker, dat gelijk is aan 6% van het pensioengevend jaarinkomen met, indien van toepassing, inachtneming van het maximum jaarinkomen, en onder aftrek van de franchise.
7. **Begrenzing solidariteit**
 - a. Tijdens de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst tussen dsm-firmenich en PDN vindt periodiek evaluatie plaats om te beoordelen of en zo ja in welke omvang, er sprake is van solidariteit van bestaande aanspraken binnen het fonds met nieuw opgebouwde aanspraken over de achterliggende periode binnen de looptijd. De mate van solidariteit die PDN daarbij nog maximaal redelijk acht, bedraagt cumulatief 1% van de dekkingsgraad en is gerelateerd aan een contractduur van 5 jaar. Wanneer PDN op enig moment constateert dat de solidariteitsgrens (naar verwachting) overschreden wordt, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt.
 - b. In een kalenderjaar waarin PDN een korting op de opgebouwde rechten moet doorvoeren vanwege het optreden van een situatie als bedoeld onder b2 of b3, wordt bovendien beoordeeld of het effect van de nieuwe pensioenopbouw op de dekkingsgraad ("M1-effect") in het betreffende jaar niet méér negatief wordt dan het effect van de pensioenuitkeringen op de dekkingsgraad ("M2-effect") in dat jaar. Wanneer dit wel het geval is, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt over de pensioenopbouw in dat betreffende jaar.
 - c. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

D. Risicohouding

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

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

E. Netto pensioenregeling

Algemeen

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

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

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling), waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven pensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. Op pensioendatum kan de deelnemer kiezen om het gespaarde pensioenkapitaal aan te wenden voor een (traditionele) stabiele pensioenuitkering, of een variabele pensioenuitkering conform de Wet verbeterde premieregeling;
3. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
 - a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van het zogenaamde 'Staffelbesluit pensioenen', gebaseerd op een rekenrente van 3% zoals opgenomen in bijlage VII van het Staffelbesluit;
 - b. deze staffel wordt verhoogd met een opslag voor uitvoeringskosten en voor dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
 - c. voor het jaar 2025 zijn de premies opgenomen in Bijlage 3A
4. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de medewerker met een pensioengevend jaarinkomen hoger dan het maximaal jaarinkomen, gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die in Bijlage 3A is opgenomen bij deze overeenkomst.
5. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de bijdrage 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 3A bij deze overeenkomst.

F. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot de transitiedatum naar een nieuw pensioenstelsel zoals bedoeld in de Wet Toekomst Pensioenen (de WTP- transitiedatum) welke voorzien is op 1 januari 2026. Uiterlijk drie maanden voor 1 januari 2026 zullen sociale partners met elkaar in overleg treden om vast te stellen of de voorbereidingen en besluitvorming die noodzakelijk zijn voldoende ver gevorderd zijn om per 1 januari 2026 over te stappen naar het nieuwe pensioencontract. Indien dat niet het geval is, wordt de bestaande pensioenovereenkomst met één jaar verlengd, waarbij bekeken wordt of er maatregelen nodig zijn om de opbouw op peil te houden. In die situatie zal ook bekeken worden of nieuwe afspraken nodig zijn in verband met de begrenzing van solidariteit zoals genoemd onder C7.

2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN-pensioenreglementen op 31 december 2024 van toepassing, tenzij in het voor-afgaande 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 leeftijds-categorie en gesplitst naar werkgevers- en medewerkersbijdrage. De netto werkgeversbijdrage in de Netto pensioenregeling wordt door dsm-firmenich gebruteerd toegekend conform onderstaande staffel.

Premies met betrekking tot 2025				
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-firmenich	Waarvan bijgedragen door medewerker	Gebruteerde bijdrage door dsm-firmenich
20 - 24	4,95%	2,48%	2,47%	4,91%
25 - 29	5,81%	3,25%	2,56%	6,44%
30 - 34	6,56%	4,03%	2,53%	7,98%
35 - 39	7,53%	5,03%	2,50%	9,96%
40 - 44	8,72%	6,25%	2,47%	12,38%
45 - 49	10,01%	7,59%	2,42%	15,03%
50 - 54	11,62%	9,14%	2,48%	18,10%
55 - 59	13,34%	10,93%	2,41%	21,64%
60 - 64	15,28%	12,93%	2,35%	25,60%
65 - 67	17,11%	14,38%	2,73%	28,48%

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

Premies met betrekking tot 2025	
Leeftijd	Netto premie, als percentage van het bruto variabel jaarinkomen zoals gedefinieerd in het Netto pensioenreglement
20 - 24	4,69%
25 - 29	5,51%
30 - 34	6,22%
35 - 39	7,14%
40 - 44	8,26%
45 - 49	9,49%
50 - 54	11,02%
55 - 59	12,65%
60 - 64	14,48%
65 - 67	16,22%

Bijlage 4: Bedrijfs-AOW

1 februari 2021 tot en met 31 december 2025

De bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van dsm-firmenich.

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-firmenich 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-firmenich met het doel van de bedrijfs-AOW gebruik te gaan maken. dsm-firmenich en de medewerker ondertekenen een overeenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen. De medewerker kan dan aanspraak maken op een perio-dieke 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 (2025: 2.273 euro bruto per maand¹). De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing.

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

De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.

(medische) Deeltijders

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

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

Nevenactiviteiten

Medewerkers kunnen tijdens de periode van de bedrijfs-AOW werkzaamheden voor derden (niet dsm-firmenich) 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-firmenich alle relevante bewijsstukken aan dsm-firmenich 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-firmenich.

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-firmenich 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-firmenich aangewezen leden en 2 uit en door de vakorganisaties aangewezen leden.

De hardshipcommissie geeft advies aan dsm-firmenich. Een meerderheidsadvies zal dsm-firmenich opvolgen. In de overige situaties beslist dsm-firmenich.

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 ploegendiensttoeslagen 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%