Collectieve Arbeids Overeenkomst

1 januari 2026 t/m 31 december 2027

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 januari 2026 t/m 31 december 2027

voor personeel van NXP Semiconductors Netherlands BV

INHOUDSOPGAVE

	PREAMBULE	**4**
1	**ALGEMEEN**	**5**
1.1	Definities	5
1.2	Looptijd van de CAO	5
2	**VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER**	**5**
2.1	Van werkgever	5
2.2	Van de medewerker	5
3	**ARBEIDSOVEREENKOMST**	**6**
3.1	Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst	6
3.2	Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	6
3.3	Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege	7
4	**UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN**	**8**
4.1	A la Carte	8
5	**BELONING**	**10**
5.1	Maandsalaris	10
5.2	Persoonlijk Budget	10
5.3	Bonusregeling	10
5.4	Collectieve salarisverhoging	11
5.5	Vakantiebijslag	11
5.6	Girale betaling	11
5.7	Salarisregeling	11
6	**ARBEIDSDUUR**	**15**
6.1	Begrippen	15
6.2	Werktijden	15
6.3	De vaststelling van (ploegen)dienstroosters	15
6.4	Aanpassing arbeidsduur	16
6.5	Deeltijd voorafgaand aan pensioen, Generatiepact	16
7	**TOESLAGEN**	**17**
7.1	Overuren	17
7.2	Bijzondere uren bij dienstroosters	18
7.3	Consignatie	18
7.4	Zondagen, algemeen erkende Feestdagen en de nationale feestdagen	19
7.5	Beloning ploegendienstrooster	20
7.6	Hindertoeslag	20
8	**VRIJE TIJD EN VERLOF**	**22**
8.1	Vakantie	22
8.2	Collectieve vrije dagen	24
8.3	Koopdagen	24
8.4	Zorgverlof	24
8.5	Betaling vakantie en verlof	25
8.6	Mantelzorg	25
8.7	Compensatie voor niet-genoten vakantie	25
8.8	Niet betaald verlof	25
8.9	Betaald verlof	25
8.10	Betaald verlof voorafgaand aan pensioen	27
9	**OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN**	**28**
9.1	Pensioenregeling	28
9.2	Zorgverzekering	28
9.3	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	29
9.4	Vergoeding in geval van thuiswerken	29
10	**WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY**	**30**
10.1	Werkgelegenheid	30
10.2	Employability	31
10.3	In- en externe bemiddeling	32
11	**ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**	**33**
11.1	Arbeidsomstandigheden	33
12	**VOORLICHTING EN OVERLEG**	**33**
12.1	Ondernemingsraden	33
12.2	Mededelingen aan het personeel	33
13	**BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP**	**34**
13.1	Disciplinaire maatregelen	34
13.2	Intern Beroep	34
14	**REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES**	**35**
14.1	Verplichting van de organisaties	35
14.2	Wederzijdse verplichtingen	35
14.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	35
14.4	Geschillenregeling	35
14.5	Vakbondsverzuim	36
14.6	Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever	36
14.7	Uitkering aan de organisaties	37
14.8	Overleg over werkgelegenheid	37
14.9	Overheidsmaatregelen	38

BIJLAGE

Bijlage A	BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	**41**
Bijlage B	TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG	**43**
Bijlage C	INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST	**43**
Bijlage D	PARTICIPATIEWET	**44**
Bijlage E	AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN	**45**
Bijlage F	VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÜNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING	**47**
Bijlage G	VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN	**49**
Bijlage H	SALARISSCHALEN	**50**

De ondergetekenden:

1. NXP Semiconductors Netherlands BV

   hierna genoemd: NXP Nederland

en

2. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
3. VHP2, gevestigd te Eindhoven;
4. De Unie, gevestigd te Culemborg;
5. CNV, gevestigd te Utrecht

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

1. ALGEMEEN

1.1 DEFINITIES

WERKGEVER:
de partij hiervoor genoemd onder 1 te dezer zake gevestigd te Eindhoven, High Tech Campus 60;

DE ORGANISATIES:
de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 5.;

DE MEDEWERKERS:
Allen[1] in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 20 t/m G6, echter met uitzondering van:

- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
- degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

1.2 LOOPTIJD VAN DE CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 1 januari 2028. Deze CAO vervangt de voorgaande CAO met de looptijd van 1 november 2023 tot 1 januari 2026.

[1] In bijlage F is een aantal vervangende en aanvullende bepalingen opgenomen welke alleen gelden voor het personeel van de geünifor-meerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, en in Bijlage G is een aantal vervangende bepalingen opgenomen voor deelnemers aan het Global Sales Incentive Plan.

2. VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

2.1 VAN WERKGEVER

1. Werkgever zal geen medewerkers in dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO. Werkgever mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers betreft, zal werkgever hiertoe pas overgaan na overleg met de organisaties.

2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze CAO en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.

3. Werkgever zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen om die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

2.2 VAN DE MEDEWERKER

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze CAO en naar de door of namens werkgever gegeven aanwijzingen.
   Tot deze aanwijzingen behoort ook de Code of Conduct, die door werkgever na overleg met de Ondernemingsraad is vastgesteld.

2. De medewerker zal de belangen van werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Medewerker zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden die niet behoren tot het gebruikelijke werk.

3. ARBEIDSOVEREENKOMST

3.1 AANVANG EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst gaan werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende CAO's op de medewerker van toepassing zullen zijn.

2. Het dienstverband wordt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. In de arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker de werkzaamheden aanvangt, vakgroep en het salaris van de medewerker aangegeven.

   De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:
   - de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden, door de medewerker;
   - de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden, publicaties;
   - afstand van rechten op industriële en intellectuele eigendom.

   Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent industriële en intellectuele eigendom houden.
   Voor de vakgroepen G2 t/m G6 bevat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorts een non-concurrentiebeding.

4. Bij de aanvang van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een looptijd van minstens 6 maanden en 1 dag en bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van respectievelijk een danwel twee maanden.

3.2 OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD

1. De arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker worden opgezegd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn. Werkgever zal een door hem gedane opzegging schriftelijk bevestigen.

2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
   a. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 20 tot en met 45
      - korter dan 5 jaar 1 maand
      - 5-10 jaar 2 maanden
      - 10-15 jaar 3 maanden
      - 15 jaar of langer 4 maanden

   b. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen G2 tot en met G6
      - korter dan 15 jaar 3 maanden
      - 15 jaar of langer 4 maanden

3. De opzegtermijn voor de medewerker is afhankelijk van de vakgroep waarin deze is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:
   - vakgroepen 20 tot en met 45 1 maand
   - vakgroepen G2 tot en met G6 3 maanden

   In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

4. Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij tot het NXP-concern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst meegeteld.[2]

3.3 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN RECHTSWEGE

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan; Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgever of een van diens rechtsvoorgangers - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgever, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.

De periode als genoemd in artikel 7:668a lid 1 sub a BW is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

[2] *De dienstjaren die door medewerkers direct voorafgaand aan de verzelfstandiging ononderbroken zijn doorgebracht bij Philips tellen bij NXP Nederland mee voor al die situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.*

4. UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

4.1 A LA CARTE

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van diens arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende bruto waarde. De deelname aan A la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker.

SYSTEEM

Het keuzesysteem “A la Carte” is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming. De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk “Geld” en “Tijd”.

KEUZEMOMENT

Het jaarlijkse keuzemoment is afhankelijk van de desbetreffende bron en bestemming. Een eenmaal gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar, tenzij de aard van de bestemming tot een meerjarige keuze verplicht. Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

GEVOLGEN

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming kan gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW en WIA. Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgever worden gecompenseerd.

IN TE ZETTEN BRONNEN

Geld
Salaris inclusief toeslagen en persoonlijk budget.

Tijd
Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijds dienstverband maximaal 6 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;

BESTEMMINGEN

a) Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron “Tijd”
b) Benefits door de bron ‘Geld’ in te zetten:
   1. Fietsplan (fiets en fietsaccessoires)
   2. Koopdagen
   3. Vakbondscontributie

Voor de verdere uitwerking van “A la Carte”, de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de documenten op de HR NL Sharepoint pagina. Van een aantal Benefits kan gebruik gemaakt worden vanwege fiscale en wettelijke regels. Indien zich in deze regelgeving veranderingen voordoen zullen partijen hierover overleg voeren.



5. BELONING

5.1 MAANDSALARIS

1. Het door werkgever ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage H bij deze CAO.

2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
   - de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
   - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
   - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.

   Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 5.7.

3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

5.2 PERSOONLIJK BUDGET

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een persoonlijk budget worden uitbetaald.

2. In het persoonlijk budget is het vakantiegeld zoals vermeld in artikel 5.5 opgenomen.

3. Het persoonlijk budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de vaste bijzondere urentoeslag.

4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

Medewerker in 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren	19,12%
Ander rooster	24,57%

5. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het volgende jaar, wordt het persoonlijk budget verlaagd met 5,91%.

5.3 BONUSREGELING

1. Werkgever kent een bonusregeling voor de medewerkers.

2. Werkgever stelt per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.

3. De te behalen bonus bedraagt bij realisatie van de bonusdoelstellingen voor:
   - **Vakgroepen 20 t/m G2: 5%**
   - **Vakgroepen G3, G4 en G5: 7%**
   - **Vakgroep G6: 12%**

   van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en vaste bijzondere urentoeslag. In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een overeenkomstig gedeelte van dit bonuspercentage uitgekeerd.

4. De bonusregeling voorziet in de mogelijkheid om bij maximale realisatie van de doelstellingen een bonus uit te betalen die 200% bedraagt van de nominale bonus.

5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt uiterlijk vier maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

5.4 COLLECTIEVE SALARISVERHOGING

Aan medewerkers in alle vakgroepen wordt per 1 april 2026 een structurele salarisverhoging toegekend van 3,1% van het basissalaris met een bodem (minimum) van € 1.380,- bruto per jaar op voltijdsbasis.

Aan medewerkers in alle vakgroepen wordt per 1 februari 2027 een structurele salarisverhoging toegekend van 3% van het basissalaris op voltijdsbasis.

Eenmalige uitkering
Gelijktijdig met de salarisbetaling over de maand april 2026 zal een eenmalige bruto uitkering worden betaald van 0,75% van het basisjaarsalaris (inclusief ploegentoeslag) zoals bepaald in het eindbod van NXP.

5.5 VAKANTIEBIJSLAG

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2.

2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantiebijslag echter tenminste € 2.538,- bruto op jaarbasis per 1 maart 2025, per 1 april 2026 € 2.617,- bruto op jaarbasis, en per 1 februari 2027 €2.696,- bruto op jaarbasis. De twee laatstgenoemde bedragen zijn aange past met het percentage van de collectieve verhoging per die datum, zoals genoemd in art. 5.4.

3. De medewerkers bedoeld in Bijlage A (art. A, lid 2 en art. B) ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de conform de WIA toegekende vakantie-uitkering.

4. Medewerkers, die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in Bijlage A, hebben geen aanspraak op vakantiebijslag.

5.6 GIRALE BETALING

De medewerker zal werkgever in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker. De medewerker kan kiezen de salarisbetalingen maandelijks in twee delen te laten overmaken op verschillende door de medewerker aan te wijzen bankrekeningen.

5.7 SALARISREGELING

I. BEPALING VAN HET FUNCTIENIVEAU

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verankerd in het "Raster van voorbeeldfuncties vakgroepen". Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.

2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN EEN VAKGROEP

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, G2, G3, G4, G5 of G6.

De vakgroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van diens functie, mits:

- er voldoende zekerheid bestaat over de geschiktheid van de medewerker om zowel de huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen en
- functies van tenminste dit niveau in de onderneming beschikbaar blijven.

III. SALARISSYSTEEM

1. Structuur van het salarissysteem

- Het referentiesalaris
  Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit aan alle functie-eisen voldoen, tenminste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep (schaalpositie 90). Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.
  Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.

- De volgende salarisschalen worden met ingang van 1 april 2026 als volgt verhoogd:
  - Vakgroep 20 t/m 27: 4%
  - Vakgroep 30 en 35: 3,5%
  - Vakgroep 37 t/m G6: 3,1%

  De salarisschalen 20 t/m G6 worden per 1 februari 2027 verhoogd met 3%.

- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage H bij deze CAO. Op grond van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) heeft iedere medewerker tot de pensioengerechtigde leeftijd recht op het minimumloon. Dit is de bodem in de beloning van medewerkers van NXP.

2. Invloed beoordeling

Tenminste eenmaal per jaar wordt in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode beoordeeld en worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Daarbij wordt ingegaan op zowel de inhoud en de resultaten van het werk als op de werkwijze en het gedrag. In het gesprek zullen de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken worden.

3. Salarisverhoging

Voor de medewerker heeft de beoordeling eenmaal per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het (persoonlijk) eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

IV. INDIVIDUELE GARANTIES

1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal deze daarna niet meer in een lagere vakgroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij diens indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.

b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.

c. wanneer er sprake is van maatregelen als:
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
- het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
- het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;

in welke gevallen werkgever in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

a. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatsvinden wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien hij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Werkgever zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal hij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

b. De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling “valued contributor” over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.

3. Loopbaan wending op initiatief medewerker

De keuze om vrijwillig een stapje terug te doen kan een grote beslissing zijn, met financiële gevolgen. Daarom is het belangrijk dat de medewerker een dergelijke keuze goed en weloverwogen maakt. De werkgever biedt de mogelijkheid om de financiële consequenties gezamenlijk in kaart te brengen. Een HR-manager zal het proces begeleiden. Wanneer de medewerker op eigen verzoek een lager ingeschaalde functie aanneemt, deelt de werkgever de medewerker in deze nieuwe vakgroep in. De volgende afspraken zijn alleen van toepassing wanneer de medewerker een functie aanneemt die één vakgroep lager is dan de huidige functie:

De werkgever garandeert dat het aangepaste salaris gelijk is aan het voorgaande basissalaris, met dien verstande dat het aangepaste salaris maximaal 105% is van het salaris in de nieuwe (lagere) vakgroep. Het (eventuele) verschil tussen het oude en nieuwe salaris van de medewerker wordt in 2 jaar afgebouwd. Het eerste jaar krijgt de medewerker 100% en het tweede jaar 50% van het verschil gecompenseerd via een maandelijkse bruto toeslag. De overige arbeidsvoorwaarden zoals representatiekosten, bonuspercentage en dergelijke worden direct aangepast aan de nieuwe schaal van de medewerker.

Neemt de medewerker een functie aan die meer dan één vakgroep lager is, dan wordt een maatwerkoplossing gezocht.

De Key Area’s of Responsibility (KAR’s) en doelstellingen worden direct na de nieuwe inschaling aangepast op de gewijzigde situatie en dit wordt verwerkt in Workday, in overleg met de leidinggevende.



6. ARBEIDSDUUR

6.1 BEGRIPPEN

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2026 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2088 uren, in 2027 bedraagt deze 2080 uren.

2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.

3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen waarbij tenminste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er tenminste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

6.2 WERKTIJDEN

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
   - **a.** een (ploegen)dienstrooster in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren bevat;
   - **b.** op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt;
   - **c.** de werktijd in een (ploegen)dienstrooster tenminste een halve dienst bedraagt;
   - **d.** een dienst tenminste 6 uren bedraagt;
   - **e.** van het bepaalde in dit lid, onder a, door toepassing van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank – in de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 kan worden afgeweken, in die zin dat het maximaal aantal uren per dienst in een (ploegen) dienstrooster 12 uren bedraagt.

2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.

3. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

6.3 DE VASTSTELLING VAN (PLOEGEN)DIENSTROOSTERS

1. Werkgever stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.

2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers behoeft werkgever de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.

3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan de uren opgenomen in het in lid 1 bedoelde rooster, is indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.

4. Voor medewerkers in de vakgroepen 20 t/m 45 geldt dat er alleen zal worden gewerkt op overuren, indien het belang van de onderneming dit eist. In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.

5. Voor medewerkers in de vakgroepen 20 t/m 45 geldt dat wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel werken op overuren in meer belangrijke omvang - ofwel naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, ofwel naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

6. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, noodzakelijk maken, zal hiertoe alleen worden overgegaan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

6.4 AANPASSING ARBEIDSDUUR

1. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Flexibel Werken.

2. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

6.5 DEELTIJD VOORAFGAAND AAN PENSIOEN, GENERATIEPACT EN GENERATIEPACT PLOEGENDIENST

1. Vijf jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering (doch niet eerder dan vanaf 60 jaar) hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt. Betaling van het salaris en daarvan afgeleide elementen zoals het persoonlijk budget en de bonus, zal op basis van 85% voortgezet worden. De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband (100%). Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.

2. Voor ploegenmedewerkers geldt (in verband met de zwaarte van het ploegenwerk) dat zij – met ingang van 1 november 2023 - van het Generatiepact ploegendienst gebruik kunnen maken vanaf 60 jaar, of vanaf 5 jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering (welke datum eerder is). Het Generatiepact ploegendienst wijkt qua betaling van het salaris en daarvan afgeleide elementen in positieve zin af van het in lid 1 van dit artikel omschreven Generatiepact. Het exacte parttimepercentage en betalingsniveau hangt af van het door de ploegenmedewerker gekozen rooster en is nader uitgewerkt in de RAV 701.

3. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

7. TOESLAGEN

7.1 OVERUREN

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 20 tot en met G2.

2. Onder overuren wordt verstaan, behoudens voor zover het in de periode 1 januari 2026 tot 1 januari 2028 uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank:
   - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
   - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
   - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de overeengekomen arbeidsduur per week overschreden wordt.

3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verlof.

4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verlof naar het oordeel van werkgever niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Het uurloon per gewerkt overuur bedraagt 0,575% van het maandsalaris.
   Het uurloon voor overwerk in de 4/5- en 5-ploegendienst is 40/38 * 0,575% = 0,605% van het maandsalaris.

5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.

6. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.

7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
   - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 20 t/m 45, en
   - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in vakgroep G2.

8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.

9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verlof op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 tot en met 8 genoemde toeslagen.

10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels opgesteld.

7.2 BIJZONDERE UREN BIJ DIENSTROOSTERS

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 20 tot en met G3.

2. Indien en voor zover een medewerker, via ploegentoeslag of via het normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt de medewerker voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

3. Deze toeslag bedraagt:
   - **25% voor de uren op**
     maandag t/m vrijdag van: 00.00 - 07.00 uur
     en van: 19.00 - 24.00 uur
     zaterdag van: 00.00 - 06.00 uur
   - **75% voor de uren op**
     zaterdag van: 06.00 - 24.00 uur
   - **100% voor uren op**
     zondag van: 00.00 - 24.00 uur

4 De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.

5. Dit artikel is niet van toepassing op uren gewerkt in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

7.3 CONSIGNATIE

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 20 tot en met G3.

2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de tijden behorende bij het dienstrooster van de medewerker beschikbaar en bereikbaar houdt.

3. **a.** Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
   b. Aan het geconsigneerd zijn op een collectieve vrije dag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
   c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uren werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.2.

4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verlof. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.

5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
   Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zon- en feestdagen worden 2,5 bonusuren betaald tegen normaal salaris.

6. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform artikel 7.1.

7. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.

8. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.

9. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 7.

10. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uren per week.

7.4 ZONDAGEN, ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN EN DE NATIONALE FEESTDAGEN

1. Op zondagen, de volgende algemeen erkende feestdagen (eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Bevrijdingsdag (5 mei) en de dag waarop Koningsdag wordt gevierd) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.

2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.

3. Medewerkers in de vakgroepen 20 t/m G2, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris en een extra betaling van 100%.
   De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker. Medewerkers in de vakgroep G3, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.

4. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende feestdagen.

5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

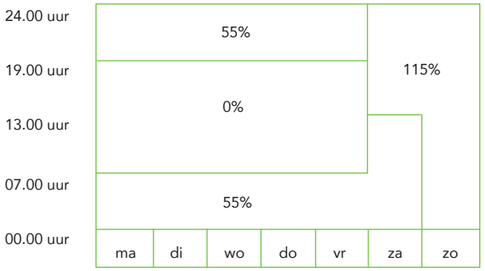
7.5 BELONING PLOEGENDIENSTROOSTER

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, ontvangt een maandsalaris ploegendienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Bovenop het maandsalaris ploegendienst ontvangt de medewerker een ploegentoeslag.

2. Deze ploegentoeslag wordt betaald vanaf het moment dat medewerker in ploegen is gaan werken en zolang deze daarin blijft werken. Een toelichting op de berekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.

   De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijden inconveniënt zijn, behoudens voor zover het uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

3. Voor de vaststelling van de inconveniëntie wordt onderstaand schema toegepast*.



* *Voor de vaststelling van de ploegentoeslag van de 2-ploegendienst dag/nacht zal voor maandag t/m vrijdag een inconveniëntie-vrije zone worden berekend ter grootte van 12 uren.*

4. De ploegentoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgever werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur. Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage B).

5. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 2.644,- bruto per maand per 1 maart 2025, per 1 april 2026 op €2.726,- en per 1 februari 2027 op €2.808,- bruto per maand. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data, zoals genoemd in art. 5.4.

6. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

7.6 HINDERTOESLAG

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 20 t/m 45.

2. Aan medewerkers die onder hinderlijke omstandigheden werken kan een hindertoeslag worden toegekend. Werkgever zal er naar streven hinderlijke omstandigheden weg te nemen. Wanneer deze omstandigheden worden weggenomen, vervalt een eventuele hindertoeslag.

3. De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:
   - vuil;
   - klimaat;
   - luchtverontreiniging;
   - persoonlijke beschermingsmiddelen;
   - zwaarte van de arbeid.

   Daarnaast wordt aan medewerkers die in drie- of meerploegenrooster werken met een aaneengesloten reeks van tenminste 5 nachtdiensten een toeslag toegekend, waarvan de hoogte gelijk is aan niveau 1 in lid 4 genoemd. Werkgever heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

4. Opklimmend naar de graad van de hinder worden vier niveaus onderscheiden. De daarbij behorende toeslagen bedragen per maand:

Niveau	Toeslag
0	Nihil
1	€ 28,60
2	€ 50,40
3	€ 76,25

5. De toeslag is gebaseerd op het ononderbroken, gedurende de gehele werktijd bestaan van de hinder. Wordt de hinder slechts gedurende een gedeelte van de werktijd ondervonden dan zal een toeslag naar evenredigheid worden betaald.

6. De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.



8. VRIJE TIJD EN VERLOF

8.1 VAKANTIE

1. VAKANTIENIVEAU
   - **a.** Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
   - **b.** Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van dit artikel, voor dat jaar recht op 20 wettelijke en 6 bovenwettelijke dagen.
   - **c.** Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. VAKANTIE BIJ INDIENSTTREDING IN DE LOOP VAN HET KALENDERJAAR
   - **a.** Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
   - **b.** Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verlof zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verlof zijn de overige bepalingen van de vakantieregeling van toepassing.

3. VAKANTIE BIJ UIT DIENSTTREDING IN DE LOOP VAN HET KALENDERJAAR
   Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand uit dienst treden, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.

4. OPBOUW VAKANTIERECHTEN TIJDENS BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN
   - **a.** Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat. De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verlof als bedoeld in lid 2 sub b van dit artikel en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 14.5 van deze CAO.
   - **b.** Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a van dit artikel geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. VERREKENING VAKANTIEDAGEN TIJDENS LANGDURIGE VOLLEDIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID
   Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden of langer (met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen) de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte, zal er 0,5 dag per hele kalendermaand dat de medewerker ziek is, worden aangemerkt als vakantiedag en in mindering worden gebracht op het saldo bovenwettelijke vakantiedagen van dat kalenderjaar.

6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN OVERIG VERZUIM TIJDENS VAKANTIE
   Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, respectievelijk betrokken wordt bij een gebeurtenis als genoemd in artikel 8.9 van deze CAO, gelden niet als vakantie mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij in een voorkomend geval de medewerker daarmee instemt.

7. BETALING EN VERJARING VAN VAKANTIEDAGEN
   - **a.** Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
   - **b.** Met ingang van 1 januari 2021 geldt de wettelijke regeling ten aanzien van verjaring van vakantiedagen: aanspraken op niet genoten wettelijke vakantiedagen (20 op fulltime basis) vervallen na zes maanden, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Aanspraken op niet genoten bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

     Het per 1 januari 2021 bestaande vakantiesaldo wordt afgebouwd. Als overgangsmaatregel geldt dat de medewerker het per 1 januari 2021 opgebouwde en nog niet genoten saldo aan vakantie uren uit de daaraan voorafgaande jaren binnen 5 jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2025, opneemt, waardoor het saldo als volgt wordt afgebouwd:
     - In 2025 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 800 uur
     - In 2026 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 600 uur
     - In 2027 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 400 uur
     - In 2028 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 200 uur
     - In 2029 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 0 uur

     Voor medewerkers die op de datum van dit onderhandelingsresultaat hun reeds (gekozen) pensioenleeftijd of de AOW-leeftijd binnen 5 jaar bereiken geldt bovengenoemde afbouwregeling niet.
   - **c.** Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 6 bovenwettelijke vakantiedagen worden uitbetaald.

8. VAKANTIEBESTEDING
   - **a.** Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
   - **b.** Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim van tevoren schriftelijk aan de leidinggevende de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig de wens van de medewerker worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
   - **c.** Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
   - **d.** Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van werkgever dit vereist, kan werkgever na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen.
     De schade die de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgever vergoed.

9. VAKANTIE VOOR MEDEWERKERS WERKZAAM IN FLEXIBELE (PLOEGEN)DIENSTROOSTERS
   a. Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 6.2 afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.
   b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

8.2 COLLECTIEVE VRIJE DAGEN

Werkgever kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad. Voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt 1 dag in plaats van 5 dagen.
Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

8.3 KOOPDAGEN

1. Medewerkers kunnen per kalenderjaar 20 vrije dagen kopen ('koopdagen'). Medewerkers in de 5- of 4/5-ploegendienst kunnen op jaarbasis 10 vrije dagen kopen.

2. Men kan halve of hele vrije dagen kopen.

3. Voor het opnemen van koopdagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen. Deze voorwaarden zijn beschreven in artikel 8.1, lid 8b en 8c.

4. De waarde van een koopdag wordt als volgt bepaald: het aantal uren x 0,682% van het voltijd maandsalaris inclusief ploegentoeslag.

5. Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het daarop volgende kalenderjaar. Deze mogelijkheid geldt niet voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst.

6. Koopdagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarvoor ze zijn gekocht, vervallen en de aankoopwaarde daarvan wordt terugbetaald in februari van het daaropvolgend kalenderjaar.

8.4 ZORGVERLOF

1. De Wet Arbeid en Zorg en Wet WIEG kennen de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, (aanvullend) geboorteverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

2. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald, andere vormen betreffen niet-betaald verlof. Voor zover in deze CAO niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet WIEG van toepassing.

3. Artikel 8.8 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof een vorm van niet-betaald verlof is.

4. Werkgever betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof én tijdens adoptie- en pleegzorg verlof, zoals respectievelijk bedoeld in art. 3:1 en 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallings-, adoptie- of pleegzorgdatum de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgever heeft vastgesteld.

5. Indien de medewerker aanvullend geboorteverlof opneemt als bedoeld in artikel 4:2a Wet Arbeid en Zorg geldt; De medewerker die aanvullend geboorteverlof opneemt zal van werkgever gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof (maximaal 5 keer het aantal werkuren per week) een aanvulling ontvangen op de uitkering van het UWV als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg. De uitkering wordt aangevuld tot 100% van het voor de medewerker geldende bruto dagloon met een maximum van het max. bruto dagloon.

8.5 BETALING VAKANTIE EN VERLOF

Over vakantiedagen en betaald verlof en verzuim als bepaald in de artikelen 8.9 en 14.5, zal het salaris voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag worden doorbetaald.

8.6 MANTELZORG

Werkgever vindt het belangrijk dat medewerkers die mantelzorg verlenen voldoende gesteund worden door hun (werk)omgeving. Werkgever en medewerker voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerk-afspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker.

8.7 COMPENSATIE VOOR NIET-GENOTEN VAKANTIE

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur als percentage van het voltijd maandsalaris (inclusief ploegentoeslag) 0,682%.

8.8 NIET BETAALD VERLOF (VERZUIM)

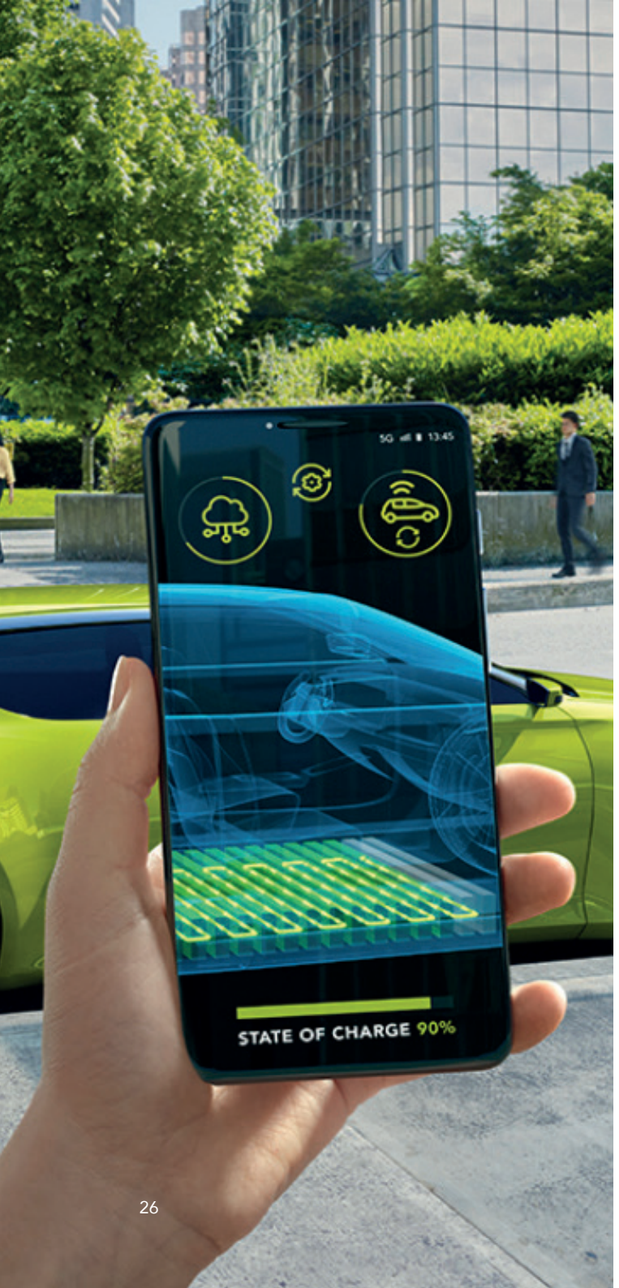
1. Werkgever is geen enkele betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de medewerker behoort te komen.

2. Evenmin behoudt de medewerker de aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek en het artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 8.9, 14.5 en Bijlage A van deze CAO niet anders is bepaald.

3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.

8.9 BETAALD VERLOF

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verlof met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
   a. Dag van overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een (stief-/pleeg-)kind, ouder, groot-ouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag, indien het overlijden plaatsvindt op een werkdag.
   b. Periode tussen overlijden en uitvaart van de echtgeno(o)t(e) of partner, (stief-/pleeg-)kind of ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en uitvaart, met een maximum van 7 werkdagen. In de uitzonderlijke situatie dat 7 werkdagen niet toereikend blijkt te zijn, treden medewerker en werkgever met elkaar in overleg.



c. Uitvaart van de echtgeno(o)t(e) of partner, een (stief-/pleeg-)kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag, indien de uitvaart plaatsvindt op een werkdag.

d. Huldiging van de medewerker in verband met het 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.

e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek. Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar. Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgever.

f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.

g. Bij het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.

h. Na de bevalling van de echtgenote of partner heeft medewerker recht op kraam/geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Dit verlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte. Bij een bevalling in het ziekenhuis moet het verlof worden opgenomen binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen.

NB.: Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samen leeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte. Waar in het bovenstaande sprake is van “ouders” resp. “grootouders” worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, verloskundige, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.

3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgever rechtvaardigen.

8.10 BETAALD VERLOF VOORAFGAAND AAN PENSIOEN

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 20 t/m 45.

2. Met het oog op de overgang naar pensionering en de groter wordende behoefte aan extra recuperatietijd in de jaren voorafgaand aan het pensioen wordt aan medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 20 tot en met 45 de mogelijkheid geboden om voorafgaand aan de (gekozen) datum van pensionering, jaarlijks een aantal uren verlof met behoud van betaling op te nemen.

   Voor niet ploegenmedewerkers en ploegenmedewerkers met een ander rooster dan het 4/5- en 5-ploegenrooster geldt de mogelijkheid om 5 jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioendatum 300 uur betaald verlof op te nemen in het onderstaande schema van uren per jaar en in overleg vast te stellen:

- Vijf jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 20 uur;
- Vier jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 40 uur;
- Drie jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 60 uur;
- Twee jaar voor de (gekozen pensioendatum: 80 uur;
- Eén jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 100 uur.

   Voor ploegenmedewerkers met 4/5- en 5-ploegenrooster geldt in verband met de zwaarte van het ploegenwerk (incl. nachtdiensten) de mogelijkheid om 7 jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioendatum 390 uur betaald verlof op te nemen in het volgende schema van uren per jaar, en in overleg vast te stellen:

- Zeven jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 15 uur;
- Zes jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 30 uur;
- Vijf jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 30 uur;
- Vier jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 60 uur;
- Drie jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 60 uur;
- Twee jaar voor de (gekozen pensioendatum: 97,5 uur;
- Eén jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 97,5 uur.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verlof met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken of hebben gemaakt van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 6.5, het “Generatiepact”, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verlof volgens dit lid. Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. De uren mogen niet aaneengesloten worden opgenomen. Dit verlof mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

9. OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

9.1 PENSIOENREGELING

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME). Medewerkers die op of na 1 mei 2013 in dienst zijn getreden en in aanmerking komen voor een excedentpensioen en medewerkers die reeds in dienst waren en op of na die datum in aanmerking komen voor een excedentpensioen, vallen in de DC excedentregeling bij Centraal Beheer PPI in plaats van de excedentpensioenregeling van PME.

2. De door de medewerker aan PME en (voor zover van toepassing) aan Centraal Beheer PPI verschuldigde bijdragen zullen door werkgever op het maandsalaris worden ingehouden en door NXP worden afgedragen aan PME en Centraal Beheer PPI. Het werknemersdeel in de pensioenpremie bedraagt 5% van de pensioengrondslag.

3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van PME en nader gespecificeerd in het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland, en (voor zover van toepassing) in het NXP Pensioenreglement Excedent van Centraal Beheer PPI.

4. Met ingang van 1 januari 2022 maakt de gerealiseerde bonus betaling geen onderdeel meer uit van het bij NXP geldende pensioengevend salaris.

5. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere medewerker van wie het pensioengevende salaris het (voor de opbouw van bruto pensioen) maximale pensioengevende salaris (dat jaarlijks wordt aangepast en per 1 januari 2026 € 137.800,- bedraagt) overschrijdt, recht op een bruto benefit toeslag van 12,3% over het verschil tussen het pensioengevende salaris en het maximale pensioengevende salaris. Deze benefit toeslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld op basis van het dan geldende pensioengevende salaris en wordt tussentijds alleen aangepast aan wijzigingen in het deeltijdpercentage. Maandelijks wordt 1/12e deel van het totale bedrag aan benefit toeslag uitbetaald.

9.2 ZORGVERZEKERING

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij AON afgesloten collectieve zorgverzekering. Indien de medewerker een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet tezamen met een van de aanvullende zorgpolissen AON (Zilveren Kruis) Vitaal 2, Vitaal 3 of Vitaal Premium (of vergelijkbaar bij AON (CZ)) heeft afgesloten, ontvangt deze een maandelijkse bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden. Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

9.3 BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De regeling over betaling tijdens arbeidsongeschiktheid is opgenomen in Bijlage A bij deze CAO.

9.4 VERGOEDING IN GEVAL VAN THUISWERKEN

Er geldt voor elke volledig gewerkte thuiswerkdag een tegemoetkoming van € 2,-. Indien er op een thuiswerkdag een tegemoetkoming wordt betaald, geldt er voor die dag geen recht op reiskostenvergoeding woon-werk.



10. WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

10.1 WERKGELEGENHEID

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle betrokkenen streeft werkgever naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is het beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met de medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.

Om dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgever:

   a. in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
   b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen;
   c. het recht erkennen op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.

2. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

3. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling, vestigingsplaats of gelieerde vennootschap van werkgever noodzakelijk is, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs medewerking verlenen. Werkgever en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 2 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.

4. Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV-WERKbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

5. Werkgever zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Werkgever zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgever niet hiertoe besluiten dan nadat hij de betrokken ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.

6. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien werkgever zich hierbij echter genoodzaakt ziet over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 2 van dit artikel gestelde.

10.2 EMPLOYABILITY

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgever voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor de werkzekerheid toeneemt. Medewerker is zich bewust van de eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van de inzetbaarheid en is bereid zich daarvoor in te spannen.

2. **a.** Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.
   b. Werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. In dit verband zal werkgever per bedrijfsonderdeel een inzetbaarheidsplan opstellen. Werkgever zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers. De medewerker zal diens verantwoordelijkheid moeten nemen om zodanige opleidingen te volgen dat de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft.
   c. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgever als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten. Om die reden worden afspraken zo veel mogelijk contractueel vastgelegd tussen medewerker en werkgever. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.

3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om de inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgever een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.

4. Werkgever en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.

5. Ter bevordering van de inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op het functioneren.

6. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgever en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt. In dit verband kan 1 keer in de 3 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult). De resultaten van de loopbaanscan worden uitsluitend ter beschikking gesteld aan de deelnemende medewerker. Het spreekt voor zich dat de medewerker er een groot belang bij kan hebben om de resultaten met de leidinggevende of HRM te bespreken.

7. NXP heeft in 2012 eenmalig een employability-budget van € 600.000,- ter beschikking gesteld, waarmee verzoeken van medewerkers een opleiding te volgen die bijdraagt aan de ontwikkeling of ondersteuning van de huidige of nieuwe loopbaan (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden gesubsidieerd. Dit employability budget moet worden gezien als een extra ontwikkelingsbudget naast het reguliere NXP opleidingsbudget. Een paritaire toetsingscommissie zal de individuele verzoeken van medewerkers beoordelen. Gedurende de looptijd van deze CAO zal dit employability-budget verder worden gepromoot.

10.3 IN- EN EXTERNE BEMIDDELING

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst. In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn.

Om tot een effectieve bemiddeling te komen, wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning door de lokale HR-afdelingen. De ondersteuning bij de bemiddeling kan afhankelijk van de omstandigheden onder meer bestaan uit:

- (her)oriëntatie op persoonlijke mogelijkheden;
- om-, her- en bijscholing;
- sollicitatietraining;
- het verkrijgen van inzicht in de bestaande mogelijkheden in de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktoriëntatie);
- het gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Werkgever en medewerker kunnen zich hierbij laten bijstaan door een door werkgever aan te wijzen extern bemiddelingsbureau.

11. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

11.1 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Werkgever streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar organisatie en werk waarbij de medewerker diens kennis en vaardigheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij medewerker in diens functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.

2. **a.** Werkgever zal bij voortduring de beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, onder meer door:
   - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor de medewerkers;
   - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraad inzake de veiligheid;
   - het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
   - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

   b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van de andere medewerkers naar vermogen in acht nemen. De medewerker doet dat onder meer door:
   - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
   - op elk overlegniveau waarin de medewerker betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
   - het melden van naar inzien van de medewerker bestaande gevaren bij de bedrijfsleiding;
   - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

   c. De werkgever zorgt ervoor dat de diensten die in de organisatie worden ingezet voor noodhulp aan individuele werknemers, goed zijn uitgerust en georganiseerd.

12. VOORLICHTING EN OVERLEG

12.1 ONDERNEMINGSRAAD

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad.

2. Werkgever ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

12.2 MEDEDELINGEN AAN HET PERSONEEL

Alle officiële mededelingen die in het bedrijfsblad van werkgever zijn opgenomen dan wel via de mededelingenborden in de bedrijven van werkgever zijn gepubliceerd, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.



13. BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP

13.1 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Werkgever kan de medewerker, die de verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- **a.** berisping;
- **b.** schorsing zonder behoud van betaling voor ten hoogste vijf werkdagen;
- **c.** demotie;
- **d.** ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
- **e.** ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

13.2 INTERN BEROEP

1. Werkgever heeft in overleg met de Ondernemingsraad een Algemene Regeling Individuele Bezwaren vastgesteld.

2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.

3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten in het betrokken bedrijf.

14. REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

14.1 VERPLICHTING VAN DE ORGANISATIES

De organisaties zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze CAO te goeder trouw naleven.

14.2 WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN

1. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.

2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst onder de medewerkers geen actie voeren, die tot doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

3. Indien een van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover zo snel mogelijk onderhandelingen openen en deze voeren op basis van samenwerking en vertrouwen.

4. Eenmaal per jaar zullen de organisaties in de gelegenheid worden gesteld tot een gesprek met een lid van de Raad van Commissarissen.

14.3 ARBEIDSRUST, STAKING EN UITSLUITING

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze CAO geen staking toepassen.

2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
   - een fusie aan te gaan;
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de organisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkerbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgever.

3. Werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.

4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

14.4 GESCHILLENREGELING

1. Uit deze CAO voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer van de organisaties zullen zoveel mogelijk in onderling overleg worden geregeld.

2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze CAO schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

14.5 VAKBONDSVERZUIM

Werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, medewerkers op verzoek van hun organisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van hun organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.
c. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgever. Per bedrijf zal één vakbonds(kader-)lid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende (kader-) ledengroep (3 - 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

Het onder a. en b. gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling vakbondsverzuim".

14.6 VAKBONDSWERK IN DE BEDRIJVEN VAN WERKGEVER

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de organisaties de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
   a. binnen het bedrijf waarin diegene werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van de organisatie waar de medewerker lid van is; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
   b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact te hebben met bezoldigde functionarissen van diens organisatie;
   c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.

2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
   a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden.
   De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
   b. zolang de onder a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgever vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgever nodig;
   c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
   d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraden door werkgever aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
   e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen.

3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van de organisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.

4. **a.** Werkgever ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
   b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien diegene ook niet ontslagen zou worden als deze geen kaderlid zou zijn.
   c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgever zijn aangemeld.

5. Eenmaal per jaar zal werkgever op verzoek van de organisaties zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

14.7 UITKERING AAN DE ORGANISATIES

Werkgever zal aan de organisaties genoemd onder 2 t/m 5 een bedrag uitkeren volgens een door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".

14.8 OVERLEG OVER WERKGELEGENHEID

1. Werkgever zal de organisaties periodiek (minimaal tweemaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in zijn bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties bevat onder andere de volgende punten:
   - Gang van zaken
   - Werkgelegenheid
   - Flexibiliteit
   - Positie van vrouwen
   - Inzetbaarheid
   - Opleidingen
   - Loopbaanbeleid
   - Salaris- en indelingsbeleid
   - Leeftijdsbewust personeelsbeleid
   - Bevorderen ondernemerschap.

2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
   a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
   b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
   c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels; zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.

3. In verband daarmee zal werkgever zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.

4. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de ondernemingsraad.

5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

14.9 OVERHEIDSMAATREGELEN

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze CAO. Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Nijmegen op 2 maart 2026

NAMENS NXP NEDERLAND
Directeur:

Namens partijen 2 t/m 5

FNV METAAL
Bestuurder:

VHP2
Bestuurder:

DE UNIE
Voorzitter: Belangenbehartiger:

CNV
Voorzitter: Bestuurder:



BIJLAGE A - BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

DEZE BIJLAGE IS VAN TOEPASSING INDIEN EN VOOR ZOVER DE MEDEWERKER DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD NOG NIET HEEFT BEREIKT.

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.
   - **a.** In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald over de omvang van het loon bij arbeidsongeschiktheid, keert werkgever bij arbeidsongeschiktheid aan de medewerker uit:
     1. gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 100% van het loon;
     2. na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 90% van het loon.[3]
   - **b.** Indien de medewerker na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam is in passende arbeid met een aantal werkuren van 75% of meer zal werkgever 95% van het loon uitkeren.
   - **c.** Gedurende de periode dat een medewerker in de tweede 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de WIA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten), zal werkgever 100% van het loon uitkeren.
   - **d.** Indien door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en door de medewerker een deskundigenoordeel wordt gevraagd aan het UWV zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.
   - **e.** Voor dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
   - **f.** Als het UWV werkgever verplicht om ook na de eerste 104 weken het loon door te betalen, keert werkgever 70% van het loon uit conform de wettelijke regeling.
   - **g.** De medewerker is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.
   - **h.** Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt, vervalt het recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.
   - **i.** NXP is gerechtigd de status AGH/SFB bij de medewerker op te vragen ná indiensttreding.

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid
   - **a.** Werkgever zal de medewerker die recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WGA-regeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WGA-uitkering indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen. Het inkomen dat verdiend wordt met de passende arbeid, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgever bedraagt:
     - 80% x (A – B) + B, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker

[3] *Onder loon in deze bijlage wordt verstaan het maandsalaris inclusief persoonlijk budget en -indien en voorzover van toepassing- ploegendienst toeslag, toeslag hinderlijke omstandigheden, toeslag nachtdiensthinder en toeslag aanvullende nachtdiensthinder.*

tenminste de resterende verdiencapaciteit benut;
- 80% x (A - C) + B, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste 50% van de resterende verdiencapaciteit benut; waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdiencapaciteit.

b. Werkgever zal de medewerker, die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen.
De aanvulling is als volgt:
3e ziektejaar 80% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
4e ziektejaar 70% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
5e ziektejaar 60% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
6e ziektejaar 50% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
7e ziektejaar 40% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
8e ziektejaar 30% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
9e ziektejaar 20% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
10e ziektejaar 10% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)
11e ziektejaar 0% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit)

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

4. Voor de medewerkers met een pensioengevend salaris hoger dan het maximumpremieloon werknemersverzekeringen heeft NXP een WIA-excedent-verzekering afgesloten welke eenzelfde uitkering als de WIA verzorgt maar dan voor het deel van het pensioengevend salaris boven het maximumpremieloon. De premie wordt betaald door werkgever. In 2026 en 2027 is de verzekeringsmaatschappij: ElipsLife.

5. Intern gelden nadere regels voor medewerkers aan wie tijdens hun werkzame periode bij werkgever een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeids Ongeschiktheidsverzekering (WAO) is toegekend.

BIJLAGE B - (behorend bij artikel 7.5) TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG

Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 5.1 van deze overeenkomst te vermenigvuldigen met het basispercentage.

Het basispercentage wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}}{\text{cyclus x 40*}}$$

De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 7.5 van deze overeenkomst te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het basispercentage.

De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

$$\frac{\text{totaal toeslag in een cyclus}}{\text{aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}} \times \text{basispercentage}$$

Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in de brochure “Beloningsregelingen ploegenwerkers”.

** Voor de 4/5- en 5-ploegendienst en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uren per week.*

BIJLAGE C - INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

1. De medewerker, die de ploegendienst verlaat en/of overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
   - De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
   - De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw.
     Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
   - In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%.
     De medewerker die vrijwillig de ploegendienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde respectievelijke percentages.

- De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
- De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
- De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.

2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en een uitkering ingevolge de WIA wordt toegekend, komt deze in aanmerking voor de regeling conform Bijlage A van deze CAO. Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend. De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van hetgeen in de diverse leden van Bijlage A is bepaald.

3. De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.

4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen) dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag).
De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.

5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve schaalaanpassingen dienovereenkomstig worden verhoogd.

6. Intern gelden nadere regels voor medewerkers die rechten hadden opgebouwd ingevolge de ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 1 januari 1989 gold.

BIJLAGE D - PARTICIPATIEWET

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO de mogelijkheden onderzoeken en trachten te bevorderen om naast de bestaande plaatsen, te streven naar uitbreiding van de plaatsen voor arbeidsgehandicapten, al dan niet via een detacheringsconstructie met het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (de organisatie in Nijmegen die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen) of vergelijkbare organisaties.

BIJLAGE E - AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

INVESTEREN IN WERKZEKERHEID EN INZETBAARHEID

Partijen onderkennen het belang van een ondernemingsbeleid gericht op de vergroting van de inzetbaarheid van medewerkers, waardoor mede werkzekerheid nu en in de toekomst wordt bevorderd. Partijen onderkennen bovendien de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor het onderhouden en vergroten van hun inzetbaarheid.

Partijen hebben gezamenlijk vastgesteld:

- dat scholing een belangrijk instrument is voor het bevorderen van het functioneren, de inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers.
- dat voor doelmatige scholing inzetbaarheidsplanning - met standaardeisen voor scholing en inzetbaarheid - op hoofdlijnen per bedrijfsonderdeel, wenselijk is.
  Deze standaardeisen hangen samen met de eisen die voortvloeien uit de technologie, de verwachte toekomstige ontwikkelingen daarin en de specifieke eisen die klanten stellen aan NXP.
- dat scholing waar mogelijk leidt tot certificering met algemeen erkende vakdiploma's, waarbij zoveel mogelijk 'eerder verworven competenties' (EVC) betrokken worden.
- dat gelet op het belang van inzetbaarheid er voor NXP en medewerker geen sprake kan zijn van vrijblijvendheid.

INZETBAARHEID EN OPLEIDINGSPLANNING

Gelet op het vorenstaande zal NXP zich inspannen om zodanige condities te creëren dat scholing doelgericht ingezet kan worden.

Correcte beeldvorming onder medewerkers met betrekking tot het belang van scholing en inzetbaarheid is essentieel voor het succes daarvan. Zowel NXP als vakorganisaties zullen datgene doen wat daarvoor vereist is.

DUURZAME INZETBAARHEID

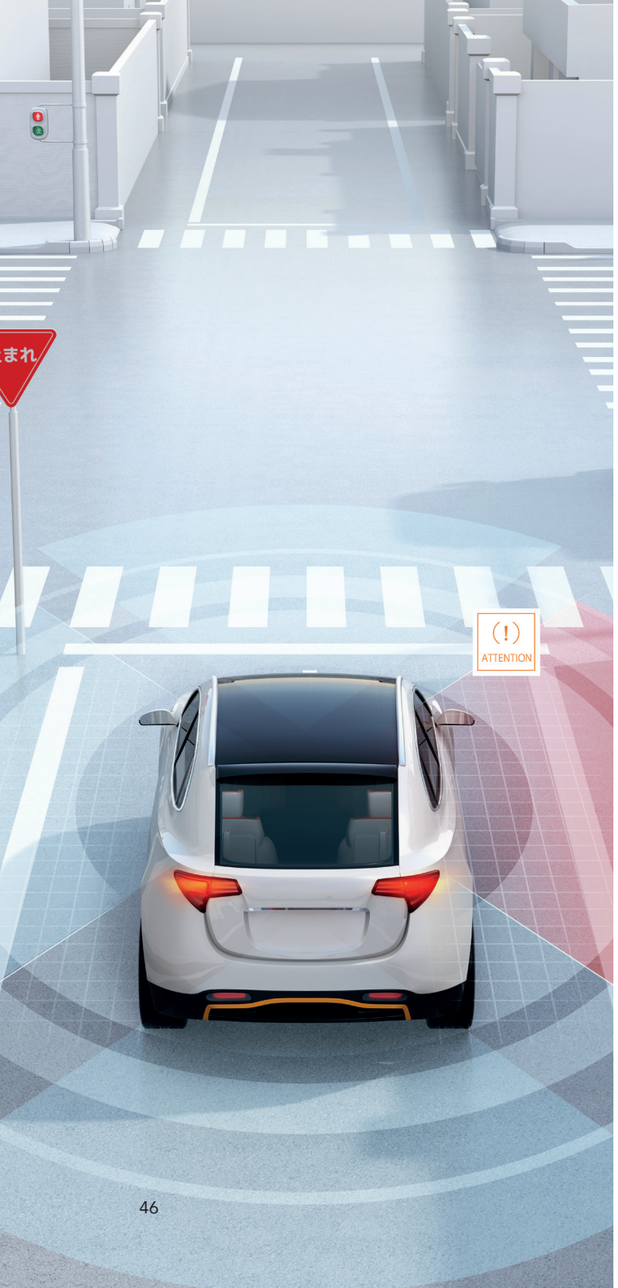
Partijen vinden dit een belangrijk onderwerp en hebben een aantal concrete afspraken gemaakt ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. Denk hierbij aan de invoering van het Generatiepact, de regeling 'Betaald Verlof voorafgaand aan pensioen', de loopbaanscan en het beschikbare Employability budget.

BALANS IN WERKTIJDEN EN FLEXIBILITEIT

Mantelzorg
Via het bedrijfszorgpakket wordt een mantelzorgcoach gefaciliteerd. De mantelzorgcoach is gericht op het mentale vlak en ondersteunt de medewerker bij het behouden en verkrijgen van een goede werk-privé balans.

OVERIGE AFSPRAKEN

Reparatie 3e WW jaar
Van WW-uitkeringen met een eerste dag van werkloosheid op of na 1 januari 2016 is de wettelijke duur en opbouw beperkt. NXP heeft met de vakorganisaties afgesproken om de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel te repareren met een private aanvullende verzekering via een landelijke uitvoeringsinstantie.
Deze uitvoeringsinstantie is de Stichting PAWW welke de private uitkering verzorgt die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de PAWW-uitkering komt overeen met de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering. De mogelijke vermindering van de duur van de wettelijke uitkering na 1 januari 2016 ten opzichte van een toekenning van vóór 1 januari 2016 is minimaal een ½ maand en wordt maximaal 14 maanden (was 38, wordt 24 maanden).
NXP en vakorganisaties hebben in december 2017 besloten tot deelname aan de PAWW.



De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft enkele verzamel-cao's algemeen verbindend verklaard, waaronder op 11 juli 2018 de verzamel-cao Industrie en Techniek 2_02 waar de NXP-CAO onder valt. De ingangsdatum is vastgesteld op 1 augustus 2018. Alleen medewerkers, vallend onder de werkingssfeer van de NXP CAO, met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 augustus 2018, kunnen aanspraak maken op een eventuele uitkering van PAWW. In 2026 is de bijdrage 0,1% van het (op € 79.409 gemaximeerde) brutoloon.

Partijen hebben gezamenlijk besloten de deelname aan deze regeling te verlengen tot 1 oktober 2027. De werknemersbijdrage is voor de jaren 2023 tot en met 2027 door het bestuur van de Stichting PAWW gemaximeerd op 0,5%.

WIJZIGINGEN GEDURENDE DE LOOPTIJD VAN DE CAO

Indien gedurende de looptijd van deze CAO NXP de wens heeft om wijzigingen door te voeren in bijvoorbeeld het personeelsbeoordelingssysteem, zullen partijen nader overleg voeren over de eventueel benodigde aanpassingen van CAO teksten. Indien de CAO-partijen akkoord zijn, kunnen deze wijzigingen ook al gedurende de looptijd van deze CAO worden doorgevoerd.

BIJLAGE F - VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÜNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING

1 DEFINITIES

In deze bijlage wordt verstaan onder:

WERKGEVER:
elk der partijen zoals genoemd onder 1. van de CAO.

DE ORGANISATIES:
de partijen zoals genoemd onder 2. t/m 5. van de CAO.

MEDEWERKER:
allen in dienst van werkgever, die deel uitmaken van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.

DIENST:
de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.

2 ALGEMEEN

1 De volgende artikelen uit de CAO zijn niet van toepassing op de medewerker zoals bedoeld in artikel 1 van deze bijlage:
   a. Artikel 7.5;
   b. Artikel 5.7, lid I en II.

2. Ter vervanging van de krachtens lid 1 uitgezonderde CAO artikelen, gelden de hiernavolgende artikelen, die voor de medewerker, zoals bedoeld in artikel 1, gelden als aanvulling op de CAO.

3 BELONING PLOEGENDIENSTROOSTERS

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werkt, resp. volgens een dagdienstrooster werkt met niet gestructureerde onregelmatigheid, ontvangt boven het maandsalaris een ploegentoeslag. Deze toeslag wordt betaald vanaf en zolang, er volgens dit dienstrooster wordt gewerkt.

2. De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de soort ploegendienst, waarin wordt gewerkt.

3. De ploegentoeslag bedraagt:
   17%: voor de dagdienstroosters met niet gestructureerde onregelmatigheid, waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 40 uren bedraagt;
   17%: voor alle twee-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 80 uren per week bedraagt;
   22,5%: voor de drie-ploegendiensten, met controlediensten in het weekeind, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 120 uren per week bedraagt;
   33,5%: voor de ploegendiensten, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd 168 uren per week bedraagt.

4. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 2.644,- bruto per maand per 1 maart 2025, op € 2.726 bruto per maand per 1 april 2026 en op € 2.808 bruto per maand per 1 februari 2027.

5. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C van deze CAO.

4 INDELING VAN DE MEDEWERKER IN EEN BETAALGROEP

1. Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd. De salarisschalen voor de Bedrijfsbeveiliging zijn gelijk aan de salarisschalen tot en met vakgroep 40. Afhankelijk van de rang die de medewerker heeft, vindt indeling in een betaalgroep plaats:
   a. surveillant 2e klas betaalgroep 01 (gelijk aan vakgroep 20)
   b. surveillant 1e klas betaalgroep 07 (gelijk aan vakgroep 25)
   c. hoofdsurveillant betaalgroep 08 (gelijk aan vakgroep 30)
   d. assistent groepschef betaalgroep 03 (gelijk aan vakgroep 35)
   e. groepschef betaalgroep 04 (gelijk aan vakgroep 40)

2. Werkgever heeft intern nadere regels vastgesteld met betrekking tot de voorwaarden waaraan de medewerker moet voldoen om tot een hogere rang bevorderd te kunnen worden.

5 VAKANTIE VOOR DE MEDEWERKER IN PLOEGENDIENST

1. Werkgever stelt intern nadere regels vast voor het opnemen van vakantiedagen.

2. De medewerker die in ploegendienst werkzaam is, werkt op collectieve snipperdagen normaal. Indien het belang van de dienst dit vereist, kan werkgever de medewerker die niet in ploegendienst werkt, eveneens verplichten om op collectieve snipperdagen te werken.

3. Aan de medewerker in continuedienst wordt – boven het normale aantal vakantiedagen – per kalenderjaar twee extra vrije diensten toegekend. Ten aanzien van het opnemen van deze dagen worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

4. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 7.4, lid 3, van de CAO, zal aan de medewerker in continuedienst 6 extra vrije diensten worden toegekend voor het eventueel moeten werken op de feestdagen zoals genoemd in artikel 7.4 lid 1 CAO. Voor zover de medewerker door uitdunning van de personeelsbezetting in het dienstrooster vrij is op een dag, die volgens het gestelde in de eerste alinea van dit lid reeds wordt gecompenseerd, zal hiervoor een extra vrije dienst in mindering worden gebracht op het aantal extra vrije diensten dat de medewerker krachtens dit lid krijgt toegekend. Voor zover de medewerker volgens het normale dienstrooster vrij is op bedoelde feestdagen, zal geen correctie op het aantal extra vrije diensten plaatsvinden.

5. De uitvoering van deze bepalingen wordt door werkgever geregeld in overleg met de ondernemingsraad.

6 GELDIGHEIDSDUUR

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van deze CAO vermelde geldigheidsduur.

BIJLAGE G - VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN

1 DEFINITIES

In deze bijlage wordt verstaan onder:

MEDEWERKER S&M:
Ieder in dienst van werkgever,
die werkzaam is in een specifieke functie binnen Global Sales en Marketing en op wie het Plan van toepassing is verklaard.

BASISSALARIS:
Dit is het jaarsalaris exclusief persoonlijk budget en variabel salaris.

PLAN:
Het Global Sales Incentive Plan dat geldt voor specifieke functies binnen Global Sales en Marketing. Voor de medewerker op wie dit Plan van toepassing is verklaard geldt dat deze een vast basissalaris heeft en daarnaast een variabel deel van nominaal 30% of 40%, afhankelijk van de rol (zie tabel) in de Global Sales en Marketing organisatie.

Percentage variabel deel Global Sales Incentive Plan	
Functiegebied	Percentage
Sales	40%
Technical	30%
Marketing	30%
Business Development	30%

2 ALGEMEEN

1. Het Plan is van toepassing op medewerkers S&M die op of na 1 januari 2011 zijn aangenomen in een specifieke functie.

2. Ten behoeve van de medewerkers S&M die op 1 januari 2011 reeds in dienst waren bij werkgever heeft er een geleidelijke overgang naar de gewijzigde honorering –zoals opgenomen in artikel 1 van deze bijlage- plaatsgevonden. Uitgangspunt daarbij was dat zij hun vaste salaris behielden. Om de invoering van deze gewijzigde honorering te bespoedigen, werden -op basis van vrijwilligheid- de percentages van de toekomstige collectieve en individuele verhogingen van deze medewerker aan het variabel salarispercentage toegevoegd, mits deze medewerker daarvoor (eenmalig) schriftelijk toestemming had verleend.

3 MEDEWERKERS S&M

Voor de medewerkers S&M is artikel 5.3 van de CAO niet van toepassing.

4 GEMIDDELD GEREALISEERD SIP BEDRAG IN PENSIOENGEVEND SALARIS

Met ingang van 1 januari 2022 is het gemiddelde gerealiseerde SIP bedrag niet meer pensioengevend.

5 GELDIGHEIDSDUUR

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van de CAO vermelde geldigheidsduur.

BIJLAGE H - SALARISSCHALEN

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 20 T/M G6 (80) PER 1 MAART 2025 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaalaanpassing per 1 maart 2025

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45	G2 (50)	G3 (60)	G4 (70)	G5 (75)	G6 (80)
120	38.447	40.544	42.648	44.844	48.918	53.106	56.233	65.059	73.932	92.384	117.780	128.603	139.424
115	36.845	38.855	40.871	42.976	46.880	50.893	53.890	62.348	70.852	88.535	112.873	123.244	133.615
110	35.243	37.166	39.094	41.107	44.842	48.681	51.547	59.638	67.771	84.686	107.965	117.886	127.806
105	33.641	35.476	37.317	39.239	42.803	46.468	49.204	56.927	64.691	80.836	103.058	112.527	121.996
Referentie salaris = 100	32.039	33.787	35.540	37.370	40.765	44.255	46.861	54.216	61.610	76.987	98.150	107.169	116.187
95	30.437	32.098	33.763	35.502	38.727	42.042	44.518	51.505	58.530	73.138	93.243	101.811	110.378
90	28.835	30.408	31.986	33.633	36.689	39.830	42.175	48.794	55.449	69.288	88.335	96.452	104.568
85	27.233	28.719	30.209	31.765	34.650	37.617	39.832	46.084	52.369	65.439	83.428	91.094	98.759
80	25.631	27.030	28.432	29.896	32.612	35.404	37.489	43.373	49.288	61.590	78.520	85.735	92.950

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 20 T/M G6 (80) PER 1 MAARTC2025 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaalaanpassing per 1 maart 2025. De bedragen zijn afgerond op hele euro

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45	G2 (50)	G3 (60)	G4 (70)	G5 (75)	G6 (80)
120	3.204	3.379	3.554	3.737	4.077	4.426	4.686	5.422	6.161	7.699	9.815	10.717	11.619
115	3.070	3.238	3.406	3.581	3.907	4.241	4.491	5.196	5.904	7.378	9.406	10.270	11.135
110	2.937	3.097	3.258	3.426	3.737	4.057	4.296	4.970	5.648	7.057	8.997	9.824	10.650
105	2.803	2.956	3.110	3.270	3.567	3.872	4.100	4.744	5.391	6.736	8.588	9.377	10.166
Referentie salaris = 100	2.670	2.816	2.962	3.114	3.397	3.688	3.905	4.518	5.134	6.416	8.179	8.931	9.682
95	2.536	2.675	2.814	2.958	3.227	3.504	3.710	4.292	4.877	6.095	7.770	8.484	9.198
90	2.403	2.534	2.666	2.803	3.057	3.319	3.515	4.066	4.621	5.774	7.361	8.038	8.714
85	2.269	2.393	2.517	2.647	2.888	3.135	3.319	3.840	4.364	5.453	6.952	7.591	8.230
80	2.136	2.252	2.369	2.491	2.718	2.950	3.124	3.614	4.107	5.132	6.543	7.145	7.746

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 20 T/M G6 (80) PER 1 APRIL 2026 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaalaanpassing per 1 april 2026

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45	G2 (50)	G3 (60)	G4 (70)	G5 (75)	G6 (80)
120	39.985	42.167	44.354	46.414	50.630	54.752	57.977	67.076	76.224	95.249	121.432	132.590	143.747
115	38.319	40.410	42.506	44.480	48.521	52.471	55.561	64.282	73.048	91.280	116.372	127.066	137.757
110	36.653	38.653	40.658	42.546	46.411	50.190	53.145	61.487	69.872	87.311	111.312	121.541	131.768
105	34.987	36.896	38.810	40.612	44.302	47.908	50.730	58.692	66.696	83.343	106.253	116.017	125.778
Referentie salaris = 100	33.321	35.139	36.962	38.678	42.192	45.627	48.314	55.897	63.520	79.374	101.193	110.492	119.789
95	31.655	33.382	35.114	36.744	40.082	43.346	45.898	53.102	60.344	75.405	96.133	104.967	113.800
90	29.989	31.625	33.266	34.810	37.973	41.064	43.483	50.307	57.168	71.437	91.074	99.443	107.810
85	28.323	29.868	31.418	32.876	35.863	38.783	41.067	47.512	53.992	67.468	86.014	93.918	101.821
80	26.657	28.111	29.570	30.942	33.754	36.502	38.651	44.718	50.816	63.499	80.954	88.394	95.831

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 20 T/M G6 (80) PER 1 APRIL 2026 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaalaanpassing per 1 april 2026. De bedragen zijn afgerond op hele euro

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45	G2 (50)	G3 (60)	G4 (70)	G5 (75)	G6 (80)
120	3.332	3.514	3.696	3.868	4.219	4.563	4.831	5.590	6.352	7.937	10.119	11.049	11.979
115	3.193	3.367	3.542	3.707	4.043	4.373	4.630	5.357	6.087	7.607	9.698	10.589	11.480
110	3.054	3.221	3.388	3.545	3.868	4.182	4.429	5.124	5.823	7.276	9.276	10.128	10.981
105	2.916	3.075	3.234	3.384	3.692	3.992	4.227	4.891	5.558	6.945	8.854	9.668	10.482
Referentie salaris = 100	2.777	2.928	3.080	3.223	3.516	3.802	4.026	4.658	5.293	6.615	8.433	9.208	9.982
95	2.638	2.782	2.926	3.062	3.340	3.612	3.825	4.425	5.029	6.284	8.011	8.747	9.483
90	2.499	2.635	2.772	2.901	3.164	3.422	3.624	4.192	4.764	5.953	7.589	8.287	8.984
85	2.360	2.489	2.618	2.740	2.989	3.232	3.422	3.959	4.499	5.622	7.168	7.827	8.485
80	2.221	2.343	2.464	2.579	2.813	3.042	3.221	3.726	4.235	5.292	6.746	7.366	7.986

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 20 T/M G6 (80) PER 1 FEBRUARI 2027 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaalaanpassing per 1 februari 2027

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45	G2 (50)	G3 (60)	G4 (70)	G5 (75)	G6 (80)
120	41.185	43.433	45.685	47.807	52.150	56.395	59.717	69.089	78.511	98.107	125.075	136.568	148.060
115	39.469	41.623	43.782	45.815	49.977	54.045	57.229	66.210	75.240	94.019	119.863	130.878	141.890
110	37.753	39.813	41.878	43.823	47.804	51.696	54.740	63.331	71.969	89.932	114.652	125.188	135.721
105	36.037	38.004	39.975	41.831	45.631	49.346	52.252	60.453	68.697	85.844	109.440	119.497	129.552
Referentie salaris = 100	34.321	36.194	38.071	39.839	43.458	46.996	49.764	57.574	65.426	81.756	104.229	113.807	123.383
95	32.605	34.384	36.167	37.847	41.285	44.646	47.276	54.695	62.155	77.668	99.018	108.117	117.214
90	30.889	32.575	34.264	35.855	39.112	42.296	44.788	51.817	58.883	73.580	93.806	102.426	111.045
85	29.173	30.765	32.360	33.863	36.939	39.947	42.299	48.938	55.612	69.493	88.595	96.736	104.876
80	27.457	28.955	30.457	31.871	34.766	37.597	39.811	46.059	52.341	65.405	83.383	91.046	98.706

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 20 T/M G6 (80) PER 1 FEBRUARI 2027 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaalaanpassing per 1 februari 2027. De bedragen zijn afgerond op hele euro

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45	G2 (50)	G3 (60)	G4 (70)	G5 (75)	G6 (80)
120	3.432	3.619	3.807	3.984	4.346	4.700	4.976	5.757	6.543	8.176	10.423	11.381	12.338
115	3.289	3.469	3.648	3.818	4.165	4.504	4.769	5.518	6.270	7.835	9.989	10.907	11.824
110	3.146	3.318	3.490	3.652	3.984	4.308	4.562	5.278	5.997	7.494	9.554	10.432	11.310
105	3.003	3.167	3.331	3.486	3.803	4.112	4.354	5.038	5.725	7.154	9.120	9.958	10.796
Referentie salaris = 100	2.860	3.016	3.173	3.320	3.622	3.916	4.147	4.798	5.452	6.813	8.686	9.484	10.282
95	2.717	2.865	3.014	3.154	3.440	3.721	3.940	4.558	5.180	6.472	8.251	9.010	9.768
90	2.574	2.715	2.855	2.988	3.259	3.525	3.732	4.318	4.907	6.132	7.817	8.536	9.254
85	2.431	2.564	2.697	2.822	3.078	3.329	3.525	4.078	4.634	5.791	7.383	8.061	8.740
80	2.288	2.413	2.538	2.656	2.897	3.133	3.318	3.838	4.362	5.450	6.949	7.587	8.226