

CAO SAPPI

1-4-2023 —

1-4-2024

Sappi Netherlands B.V.

1.	ALGEMENE BEPALINGEN.....	7
	ARTIKEL 1 LOOPTIJD.....	7
	ARTIKEL 2 DEFINITIES.....	7
2.	ARBEIDSOVEREENKOMST	9
	A Duur en vorm van de arbeidsovereenkomst	9
	ARTIKEL 3 AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST	9
	ARTIKEL 4 UITSLUITING 7: 628 B.W.	9
	ARTIKEL 5 OPZEGGINGVANDEARBEIDSOVEREENKOMST	9
	ARTIKEL 6 BEËINDIGING VAN RECHTSWEGE I.V.M. HET BEREIKEN VAN DE AOW-LEEFTIJD.....	9
	ARTIKEL 7 ONMIDDELLIJKE BEËINDIGING.....	10
	B BEVOEGDHEDEN EN VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER	10
	ARTIKEL 8 ALGEMEEN	10
	ARTIKEL 9 VACATURES.....	10
	ARTIKEL 10 NEVENARBEID.....	10
	ARTIKEL 11 GEHEIMHOUDING.....	11
	ARTIKEL 12 CONCURRENTIEBEDING.....	11
	C SCHORSING EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	11
	ARTIKEL 13 SCHORSING	11
3.	ARBEIDSDUUR.....	12
	ARTIKEL 14 NORMALE ARBEIDSDUUR / DEELTIJD WERKEN.....	12
	ARTIKEL 15 DIENSTROOSTERS	13
	ARTIKEL 16 FEESTDAGEN	14
	ARTIKEL 17 OVERWERK.....	14
	ARTIKEL 18 VAKANTIE.....	14
	ARTIKEL 19 VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS.....	16
	ARTIKEL 20 VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS.....	18
4.	SALARIËRING	19
	ARTIKEL 21 INDELING IN FUNCTIEGROEP EN SALARISSCHAAL	19
	ARTIKEL 22 LEEFTIJDSSALARIËRING.....	19
	ARTIKEL 23 PERIODIEKE WIJZIGING VAN HETSALARIS	20
	ARTIKEL 24 BEOORDELING.....	20
	ARTIKEL 25 OVERPLAATSING (DEFINITIEF) NAAR EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE.....	20
	ARTIKEL 26 OVERPLAATSING (DEFINITIEF) NAAR EEN LAGER INGEDEELDE FUNCTIE.....	21

ARTIKEL 27	UITBETALING.....	21
ARTIKEL 28	VAKANTIETOESLAG.....	21
ARTIKEL 29	EINDEJAARSUITKERING.....	21
5.	TOESLAGEN, VERGOEDINGEN, TEGEMOETKOMINGEN EN COMPENSATIES IN VRIJE TIJD.....	23
ARTIKEL 30	ALGEMEEN.....	23
ARTIKEL 31	WERKEN OP ONAANGENAME UREN.....	23
ARTIKEL 32	VERVANGING.....	23
ARTIKEL 33	PLOEGENTOESLAGEN.....	23
ARTIKEL 34	PLOEGENTOESLAG BIJ DEFINITIEVE OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE DIENST OF PLOEG	23
ARTIKEL 35	PLOEGENTOESLAG EN ANDERE TOESLAGEN BIJ TIJDELIJKE OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE DIENST OF PLOEG.....	24
ARTIKEL 36	TOESLAG BIJ VERSCHOVENDIENST.....	24
ARTIKEL 37	BUITENGEWONE FEESTDAGENTOESLAG.....	25
ARTIKEL 38	CONSIGNATIE.....	25
ARTIKEL 39	EXTRA GANG NAAR HET BEDRIJF.....	26
ARTIKEL 40	VERGOEDING OVERWERK.....	26
ARTIKEL 41	GARANTIE INKOMEN / UREN.....	27
ARTIKEL 42	VERZUIM TER VERZEKERING VAN VOLDOENDE NACHTRUST.....	27
ARTIKEL 43	HERHALINGSOEFENINGEN.....	27
ARTIKEL 44	DOORBETALING.....	27
6.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PREVENTIE EN RE-INTEGRATIE.....	29
ARTIKEL 45	ALGEMEEN.....	29
ARTIKEL 46	RE-INTEGRATIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	29
ARTIKEL 47	AANVULLING BIJ VERZUIM WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	30
ARTIKEL 48	BIJZONDERE BEPALINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	30
ARTIKEL 49	DUURZAME INZETBAARHEID.....	31
7.	OUDERE WERKNEMERS.....	32
ARTIKEL 50	BIJZONDERE BEPALING TEN AANZIEN VAN OUDERE WERKNEMERS.....	32
8.	ZIEKTEKOSTEN EN PENSIOENVERZEKERING.....	34
ARTIKEL 51	VERVALLEN.....	34
ARTIKEL 52	PENSIOENFONDS en aanvullende pensioenafspraken.....	34
ARTIKEL 53	UITKERING BIJ OVERLIJDEN.....	34
9.	WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	35
ARTIKEL 54	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	35
ARTIKEL 55	FUSIE EN REORGANISATIE.....	35
10.	SLOTBEPALINGEN.....	36

ARTIKEL 56	STUDIETOELAGEN	36
ARTIKEL 57	OUDERSCHAPSVERLOF	36
ARTIKEL 58	EUROPEES SOCIAAL FONDS (ESF).....	36
ARTIKEL 59	ROUWVERWERKING	36
ARTIKEL 60	VERVROEGDE UITKERING JUBILEUMUITKERING	36
ARTIKEL 61	VERTROUWENSPERSOON.....	36
PROTOCOL AFSPRAKEN.....		37

Bij deze cao horen de navolgende aanhangsels en bijlagen, die afzonderlijk verkrijgbaar zijn.

	AANHANGSELS
A.1	Ploegentoeslag werknemers in de salarisgroepen 9 en 10
A.2	Jubileumgratificatie
A.3	Vakantiewerk
A.4	Telefoonkostenvergoeding
A.5	Vergoeding dienstreizen
A.6	Collectieve persoonlijke ongevallenverzekering
A.7	Vakbondswerk op het niveau van de onderneming
A.8	Reiskostenregeling
A.9	Dringende reden; artikel 7: 678 en 7: 679 BW
	BIJLAGEN
B.1	Functieoverzicht
B.2	Dienstroosters
B.3	Salarisschalen 1 t/m 10
B.4	Beroepsprocedure functie-indeling
B.5	Beoordelingssysteem 9 en 10
B.6	Regeling tegemoetkoming studiekosten
B.7	RVU regeling ook genoemd Bedrijfs-AOW
B.8	Afspraken uit (eerder) cao-overleg

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

1. Sappi Netherlands B.V., gevestigd te Maastricht, verder te noemen "werkgever" enerzijds en
2. FNV, gevestigd te Utrecht, CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, verder te noemen "de vakverenigingen", elk als partij anderzijds

zijn een Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen, verder te noemen cao, voor de functiegroepen 1 t/m 10.

Waar in deze cao gesproken wordt van "werknemer", "hij", "zijn", etc. wordt steeds ook bedoeld "werkneemster", "zij", "haar", etc.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Maastricht,

Sappi Netherlands BV

FNV

CNV Vakmensen

Ferdinand Koster
Mill Director

Wilfred Jonkhout/
Walter Kunstek
Bestuurder

Remy Biesmans
Bestuurder

Copyright 2023 cao-partijen en AWWN.

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudig en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede de Algemene Werkgeversvereniging te Den Haag.

Copyright 2021 cao-partijen

1. ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 LOOPTIJD

- 1.1 Deze overeenkomst treedt in werking op **1 april 2023** en loopt tot **1 april 2024**.
- 1.2 Ze is van toepassing op werknemers in de functiegroepen 1 t/m 10.
- 1.3 Partijen streven ernaar binnen drie maanden voor de afloopdatum van deze cao tot overeenstemming te komen over de inhoud van een nieuwe cao. Indien dit niet mogelijk blijkt dan verplichten partijen zich het overleg tot ten hoogste twee maanden nadien voort te zetten. Gedurende de overlegperiode blijft deze cao van kracht.
- 1.4 Wanneer binnen de bij 1.3 genoemde periode van twee maanden een nieuwe cao wordt afgesloten zal deze onmiddellijk op de einddatum van de oorspronkelijke overeenkomst aansluiten.
- 1.5 Leidt het overleg binnen de (vastgestelde) termijn van twee maanden na afloop van de cao niet tot overeenstemming, dan zal de meest gerede partij de overige partijen per aangetekende brief mededelen geen nieuwe cao te zullen afsluiten. Een week na ontvangst van deze brief zal de onderhavige cao beëindigd worden.
- 1.6 Elk der partijen is gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen voor te stellen die verband houden met:
 - a. buitengewone sociaaleconomische verhoudingen;
 - b. de in het buitenland wonende werknemers.Deze wijzigingen zullen schriftelijk worden voorgesteld aan de wederpartij. Wordt binnen twee maanden geen overeenstemming bereikt over de wijzigingsvoorstellen dan kan de partij die ze indiende de cao opzeggen. De opzegtermijn bedraagt in dat geval één maand.
- 1.7 Na het beëindigen van deze overeenkomst blijven de individuele arbeidsovereenkomsten inhoudelijk gehandhaafd.
- 1.8 Deze overeenkomst kan worden aangehaald als **cao Sappi Netherlands**.

ARTIKEL 2 DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **werknemer:**
De man of vrouw met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die is of wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 1 t/m 10.
De functielijst is opgenomen in bijlage B.1 van deze cao.
Hiervan zijn uitgezonderd: vakantiewerkers, weekendhulpen en stagiaires
- b. **werkgever:**
Sappi Netherlands B.V.
- c. **vakverenigingen:**
FNV, CNV Vakmensen
- d. **dienstrooster:**
De voor werknemer geldende normale arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen hij zijn arbeid dient aan te vangen, te beëindigen en eventueel te onderbreken.
De dienstroosters zijn opgenomen in bijlage 8.2 van deze cao.
- e. **schaalsalaris:**
Het salaris zoals vermeld in bijlage B.3 van deze cao.

- f. maandsalaris:**
Het schaalsalaris verhoogd met de eventuele harmonisatietoeslag, persoonlijke toeslag, (afbouw) ploegentoeslag, de (afbouw) vaste toeslag voor consignatie en de eventuele adv toeslag. Indien sprake is van een betaling per uur wordt het uurloon gerekend als 0,6% van het betreffende maandsalaris; als in deeltijd gewerkt wordt dan wordt het maandsalaris eerst omgezet naar een 100% maandsalaris.
- g. maandinkomen:**
Het maandsalaris, verhoogd met de voor betrokkene geldende extra inkomsten, uitgezonderd vakantietoeslag, eindejaarsuitkeringen eventuele gratificaties.
- h. harmonisatietoeslag:**
De toeslag die ontstaan is bij de herziening van de KNP cao op 1 januari 1972 en de harmonisatie met de GT cao op 1 juli 1973, alsmede bij de afschaffing van de salarisklassen in het bedrijf Maastricht per 1 juli 1973. Dit is het bedrag waarmee het oude toen geldende salaris c.q. inkomen het voor betrokkene geldende maximum schaalsalaris overschreed. Deze toeslag is welvaartsvast.
- i. persoonlijke toeslag:**
Een niet waarde- of welvaartsvaste toeslag.
- j. volcontinu:**
5- (of meer) ploegendienst.
- k. roostervrije dagen:**
De vrije dagen die zijn gelegen tussen de dagen waarop in volcontinu roostermatig moet worden gewerkt.
- l. cyclus:**
Een serie aaneengesloten dezelfde diensten, die ligt tussen de volgens het rooster vastgestelde vrije dagen.

2. ARBEIDSOVEREENKOMST

A Duur en vorm van de arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 3 AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST

- 3.1 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen.
- 3.2 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
- 3.3 In de arbeidsovereenkomst wordt tenminste vermeld:
- a. de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst;
 - b. de functie;
 - c. het aanvangsalaris;
 - d. de proeftijd, indien deze is bedongen;
 - e. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bovendien de duur, alsmede eventueel het recht van tussentijdse opzegging;
 - f. de verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomst en naar latere eventueel tussen de partijen te sluiten overeenkomsten.
 - g. standplaats van werkzaamheden.

ARTIKEL 4 UITSLUITING 7: 628 B.W.

Het bepaalde in artikel 7: 628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. De werknemer behoudt na 6 maanden het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

ARTIKEL 5 OPZEGGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 5.1 Voor werkgever en werknemer geldt de wettelijke opzegtermijn, doch tenminste één maand, tenzij dit in bijzondere gevallen anders is overeengekomen.
- 5.2 De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient te geschieden tegen het einde van een kalendermaand. Hiermee wordt bedoeld, dat de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de andere vereisten slechts kan eindigen op de laatste dag van een kalendermaand, met dien verstande dat deze dag meetelt voor de opzegtermijn.
- 5.3 Een wettelijke opzegtermijn is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst op grond van artikel 7: 667 van het Burgerlijk Wetboek van rechtswege eindigt door het verstrijken van de tijd. Een wettelijke opzegtermijn is eveneens niet van toepassing op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 6.

ARTIKEL 6 BEËINDIGING VAN RECHTSWEGE I.V.M. HET BEREIKEN VAN DE AOW-LEEFTIJD

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval -voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 van het Burgerlijk wetboek- op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

ARTIKEL 7 ONMIDDELIJKE BEËINDIGING

Onmiddellijke beëindiging van elk dienstverband is mogelijk bij wederzijds goedvinden, alsmede tijdens of bij het einde van de proeftijd en door ontslag op staande voet wegens een dringende reden, waardoor voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet gevegd kan worden (artikelen 7: 678 en 7: 679 BW. I Cao Sappi Aanhangsel A9). Deze reden dient direct te worden medegedeeld aan betrokkene.

B BEVOEGDHEDEN EN VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

ARTIKEL 8 ALGEMEEN

- 8.1 Werknemer is gehouden alle door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. Werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van werknemer kunnen worden verlangd en die in overeenstemming zijn met zijn functie en opleiding.
- 8.2 Werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die strijdig zijn met het bepaalde in deze overeenkomst.
- 8.3 Behoudens buitengewone omstandigheden kan werknemer die in een bepaald dienstrooster is aangenomen, slechts te werk worden gesteld in een ander dienstrooster, nadat hierover met hem in goed overleg overeenstemming is bereikt.
- 8.4 Houdt werkgever werknemer aan zijn concurrentiebeding, dan zullen tijdens de duur hiervan, maandsalaris, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, alsmede een gemiddelde van eventuele voor werknemer geldende wisselende toeslagen worden doorbetaald. Zie ook artikel 12.
- 8.5 Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Uitgangspunt daarbij is dat wanneer vrouwen in bepaalde functies of functiegroepen ondervertegenwoordigd zijn, bij vacatures de voorkeur wordt gegeven aan vrouwen, wanneer zij aan de vereisten van de betreffende functie voldoen. Vrouwelijke werknemers zullen voorts worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden - zowel intern als extern. In het bijzonder de deelname aan opleidingen voor (voor vrouwen) niet traditionele en nieuwe opleidingen zal worden bevorderd. In de gesprekken tussen cao-partijen zal periodiek de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken en de effectiviteit getoetst. Hierbij gelden de bepalingen van de Wet Gelijke Behandeling als richtlijn.

ARTIKEL 9 VACATURES

Vacatures bij Sappi zullen via de publicatieborden en via intranet aan het personeel bekend worden gemaakt. Bij het vervullen van vacatures zal werkgever bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan kandidaten die reeds in dienst zijn.

Indien er een reële mogelijkheid bestaat dat een vacature door een personeelslid kan worden vervuld, zal werkgever dit bekend maken aan het betrokken personeelslid, de betrokken groep van personeelsleden of het gehele personeel.

ARTIKEL 10 NEVENARBEID

Werknemer zal werkgever schriftelijk mededeling doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden of het zaken doen voor zijn rekening. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld zal werkgever geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van werkgever geen beletsel vormt om de eigen functie naar behoren te blijven vervullen. Het is werknemer indien werkgever binnen twee weken na mededeling van werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. Werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden.

Werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid als hier bedoeld, verliest elke aanspraak op de in deze cao geregelde aanvullingen op wettelijke uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 11 GEHEIMHOUDING

Werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van werkgever welke hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat kennisneming daarvan door derden de belangen van werkgever, diens werknemers of relaties kan schaden. De geheimhoudingsplicht duurt voort tot een jaar na beëindiging van het dienstverband.

ARTIKEL 12 CONCURRENTIEBEDING

Werkgever is gerechtigd aan een aanstelling of handhaving in een functie te verbinden dat werknemer zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever – niet in dienst te treden of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere ondernemingen of instellingen. Deze toestemming wordt in ieder geval verleend indien de onderneming of instelling naar het oordeel van werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van Sappi Netherlands B.V. Het beding als hier bedoeld kan slechts schriftelijk worden gemaakt en slechts indien dit de belangen van werknemer niet onbillijk benadeelt. Zie artikel 8.

C SCHORSING EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

ARTIKEL 13 SCHORSING

13.1 Iedere schorsing wordt door werkgever aan werknemer schriftelijk bevestigd.

13.2 Schorsing als voorlopige ordemaatregel / schorsing "hangende onderzoek naar".

Als de werkgever het sterke vermoeden heeft dat;

- een werknemer zich ernstig heeft misdragen,
- aanwezigheid van een werknemer de goede gang van zaken in de onderneming schaadt, dan kan het wenselijk zijn een onderzoek hiernaar in te stellen.

In het kader van dat onderzoek kan de werkgever de werknemer met behoud van betaling schorsen, aangezien de aanwezigheid van werknemer op het werk het onderzoek zou kunnen belemmeren.

De werknemer kan dan voor een zo kort mogelijke (beoogd is niet langer dan vijf werkdagen) periode worden geschorst om onderzoek te verrichten voordat tot eventuele disciplinaire maatregelen resp. eventueel het ontslag wordt overgegaan.

13.3 Schorsing als zelfstandige disciplinaire maatregel / schorsing "als gevolg van onderzoek".

Wanneer een werknemer handelt in strijd met zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, kan werkgever na onderzoek schorsing zonder betaling als een zelfstandige disciplinaire maatregel opleggen. De duur van deze schorsing zal de duur van vijf werkdagen niet overtreffen. Zie ook artikel 44 van deze cao omtrent doorbetaling.

13.4 Rehabilitatie.

Indien uit het onderzoek zoals beschreven in lid 2 van dit artikel blijkt dat het vermoeden ongegrond is bevonden, zal de mogelijke materiële schade ontstaan door de schorsing naar redelijkheid en billijkheid worden vergoed door werkgever. Werkgever zal in overleg met de betrokkene al het mogelijke doen om tot volledige rehabilitatie te komen.

3. ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 14 NORMALE ARBEIDSDUUR / DEELTIJD WERKEN

- 14.1 De jaarlijkse standaardarbeidsduur waaraan de berekening van de beloning rekenkundig is gekoppeld, is gelijk aan 2088 uur.
- 14.2 Op de jaarlijkse standaardarbeidsduur worden in mindering gebracht:
- de vakantiedagen zoals die gelden voor werknemer;
 - de feestdagen (art. 16) voor zover deze op in het dienstrooster van werknemer te werken dagen vallen. Op deze wijze wordt de jaarlijkse basisarbeidsduur verkregen. De jaarlijkse basisarbeidsduur wordt verminderd met het overeengekomen percentage arbeidsduurvermindering (Adv).
- 14.3 De overeengekomen arbeidsduurvermindering bedraagt 18 dagen. Dit geldt niet voor de werknemer in volcontinuïensdienst. Voor de medewerkers geplaatst in dagdienst komt er de mogelijkheid tot verkopen van adv middels een maandelijkse adv-toeslag van maximaal 7,5% voor maximaal 18 adv-dagen, aan te vragen in blokken van 6 dagen, dagen altijd ingaande per 1 januari of datum in-dienst.
- 14.4 Adv-dagen worden door werkgever ingeroosterd. Werknemer kan van zijn totaal adv-dagen, twee dagen, in overleg met zijn chef, naar keuze inroosteren. Voor het overige blijven deze dagen het karakter van een adv-dag volledig behouden.
- 14.5 De jaarlijkse basisarbeidsduur in 5-ploegendienst bedraagt 219 diensten tenzij medewerker ervoor kiest om 6 extra diensten te maken (48 flexibele uren) van acht uur verminderd met de voor werknemer geldende vakantie. De medewerker dient voorafgaand van ieder jaar in november een keuze te maken om de 48 uren extra te werken of niet. Indien een medewerker in november van enig jaar er voor kiest om geen 48 extra uren te werken, wordt zijn schaalsalaris over het daaropvolgende kalenderjaar met ingang van 1 januari van dat kalenderjaar, met 2,5% verminderd en zullen alle op het schaalsalaris gebaseerde toeslagen eveneens met 2,5% verminderen. Daarnaast zal voor de medewerkers het kopen van 6 verlofdagen mogelijk worden. Die moeten aan de verjaringstermijnen van het huidige wettelijk verlof voldoen. D.w.z. opgenomen voor 31 december lopende boekjaar, dan wel uiterlijk 30 juni opvolgend jaar. Zo niet, zullen ze vervallen.
- Het tarief van kopen bedraagt 5,6%. Dit betekent het normaal uurloon aan 0,6% met daar bovenop het vakantiegeld/eindejaarsuitkering, dan kom je uit op een uurloon van 0,70%, dit maal 8 want het bedraagt een dag = 5,6% van je fulltime maandsalaris per verlofdag (maandsalaris conform definitie in art. 2.f. van de cao).
- Uitzonderingen wegens langdurige ziekte worden door HR per casus beoordeeld.
- 14.6 In een schrikkeljaar wordt de arbeidsduur met 8 uren verlengd. In 5-ploegen-dienst geldt dit alleen voor werknemer die volgens rooster op 29 februari moet werken.
- 14.7 De wekelijkse arbeidsduur bedraagt met inachtneming van de wettelijke bepalingen bij een fulltime dienstverband niet meer dan 44 uur en niet minder dan 32 uur. Deze bepaling geldt niet voor de 5-ploegendienst.
- 14.8 Enkel bij definitieve overplaatsing naar een andere dienst of ploeg vindt verrekening plaats van de overeengekomen jaarlijkse basisarbeidsduur met de te presteren diensten volgens het op 1 januari voor de 5-ploegendienst geldende rooster.
- 14.9 Deeltijdwerken. Bij het ontstaan van vacatures zal telkens worden nagegaan of de vacante functie in deeltijd kan worden uitgevoerd. Indien dit het geval is en er kandidaten voor deeltijdwerken beschikbaar zijn, zal de vacature op deeltijd basis worden ingevuld.

Daarnaast wil Sappi op individueel verzoek van de medewerker, die een fulltime functie vervult, nagaan of er in zijn functie de mogelijkheid tot het werken in deeltijd bestaat. Uitgangspunt daarbij is dat de organisatie en de voortgang van de werkzaamheden in de betreffende afdeling dit toelaten.

Het werken in deeltijd heeft een aantal arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Bij deeltijd werken zal geen arbeidsduurverkortening worden toegekend. Er is pas sprake van overwerk, indien per dag meer dan 8 uren wordt gewerkt. Uren die meer gewerkt worden doch de 8 uur per werkdag niet overschrijden, zijn meeruren. Deze meeruren tellen mee voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioenopbouw en verlofrechten. Het salaris wordt proportioneel berekend na een verhoging van het schaalsalaris met 7,5% adv-toeslag in verband met het vervallen van de arbeidsduurverkortening.

Ook de overige arbeidsvoorwaarden worden proportioneel toegekend (met uitzondering van de hierboven genoemde bepalingen over arbeidsduurverkortening en overwerk).

- 14.10 In afwijking op het gestelde in artikel 14.7 kan in overleg met de vakbonden door werkgever een structurele aanpassing op de arbeidstijden worden doorgevoerd, gebruik makend van de normen van de Arbeidstijdenwet.

Bij incidentele aanpassingen op de Arbeidstijdenwet worden de vakbonden vooraf geïnformeerd tijdens het periodieke overleg, waarbij eventuele aanpassingen worden besproken. Aan het einde van de looptijd van deze cao zal een evaluatie plaatsvinden met de vakorganisaties als basis voor eventuele vervolgafspraken. Bovenstaande afspraken gelden ook voor aanpassingen in de arbeidstijden van de 5-ploegendienst.

ARTIKEL 15 DIENSTROOSTERS

Partijen zijn overeengekomen dat het vakantierooster tot stand komt in overleg met de lokale OR.

- 15.1 Werkgever dient alle voorgenomen dienstroosterwijzigingen tijdig aan de ondernemingsraad en vakverenigingen mede te delen. Wijziging van dienstroosters zal in overleg met en na verkregen instemming van de ondernemingsraad per bedrijf worden vastgesteld.
- 15.2 Het verrichten van arbeid op andere uren dan die welke voor betrokken werknemer op grond van lid 1 zijn vastgesteld, is verplicht, indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dat eist.
- 15.3 Een werknemer in ploegendienst zal maximaal zes weken voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling van zijn echtgenote c.q. partner (conform het bepaalde in art. 19.5) - op zijn verzoek - geen nachtdienst behoeven te verrichten, zulks met behoud van zijn inkomen.
- 15.4 Wijzigingen van het dienstrooster worden door werkgever aan werknemer schriftelijk medegedeeld.
- 15.5 Leegloopregeling/leeglooptdagen

Voor medewerkers in ploegendienst kunnen maximaal 8 diensten, genoemd leeglooptdagen, per kalenderjaar worden aangewezen. Deze regeling heeft betrekking op leeglooptdagen en niet op leegloopuren. Losse uren vallen buiten deze leegloopregeling.

De voorwaarde hierbij zijn;

- Er is minder werkaanbod
- Werknemer krijgt hierover tenminste 5 werkdagen van tevoren bericht, dit zijn 5 werkdagen volgens het voor werknemer geldende dienstrooster.
- Dit mogen maximaal 2 dagen per maand zijn.
- Medewerker mag zelf 2 leeglooptdagen per maand hieraan toevoegen en aanwijzen als leeglooptdagen i.o.m. leidinggevende.
- Van de 8 uur (1 dienst) die wordt aangewezen als leegloopregeling gaan 6 uren terug in de urenbank.
- Leegloopuren worden op een later tijdstip ingehaald en als zijnde overwerk uit de urenbank gehaald, incl. bijbehorende toeslag.
- Eerst zullen de medewerkers de kans krijgen om op vrijwillige basis leegloopverlof op te kunnen nemen. Mocht dit niet toereikend zijn dan zullen medewerkers worden aangewezen. Werkgever zal erop toezien, waarbij medewerkers worden aangewezen, dat de dagen die men naar huis wordt gestuurd gelijk worden verdeeld onder werknemers. Deze urenbank start per 1 januari 2022 en zal ieder jaar van 1 januari tot en met 31 december van dat jaar lopen. Voor het terugwerken van de uren krijgt men de tijd

tot en met 31 maart van het opvolgende jaar. De uren die dan niet gemaakt zijn, worden verrekend met vakantiegeld te ontvangen in de daaropvolgende maand mei, of met de nog openstaande boven wettelijke verlof uren op 31 maart van dat jaar naar keuze van de medewerker.

ARTIKEL 16 FEESTDAGEN

- 16.1 Feestdagen zijn voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, alsmede de dag waarop Koningsdag wordt gevierd.
- 16.2 Voor de dagdienst begint de feestdag om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur. Voor ploegendiensten worden feestdagen geacht te duren van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- 16.3 Als regel wordt geen werk verricht op feestdagen. Uitgezonderd is de werknemer die in 5-ploegendienst werkt en de werknemer voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is.
- 16.4 Gedurende op werkdagen vallende feestdagen kunnen ook werknemers die niet te werk zijn gesteld in de volcontinuïteit verplicht worden arbeid te verrichten.

ARTIKEL 17 OVERWERK

- 17.1 Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt.
Niet als overwerk worden beschouwd:
 - a. het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd;
 - b. de tijd die door groepen werknemers in een bedrijfsonderdeel langer wordt gewerkt, met de bedoeling op een later tijdstip niet te werken;
 - c. het afmaken van de normale dagtaak mits dit korter duurt dan een half uur.
- 17.2 Werknemers, die volgens een vooraf door werkgever vastgesteld schema korter werken dan de jaarlijkse basisarbeidsduur (parttimers) kunnen niet verplicht worden over te werken, tenzij dit individueel anders is geregeld.
- 17.3 Overuren worden naar boven toe afgerond op een tiende uur; zij worden slechts gemaakt in opdracht van de chef.

ARTIKEL 18 VAKANTIE

- 18.1.a Werknemer heeft met inachtneming van de onderstaande bepalingen per kalenderjaar recht op 23 x 8 = 184 uur verlof. Werknemers die zijn tewerkgesteld in 5-ploegendienst hebben per kalenderjaar recht op 20 diensten à 8 uur = 160 uur verlof. Werknemers in salarisschaal 10 hebben bovendien 1 dienst à 8 uur extra verlof.
- 18.1.b Het in artikel 18.1.a genoemde verlof wordt uitgebreid met 16 uren. Ten aanzien van deze 16 uren geldt de bijzondere bepaling dat door werknemer wordt aangegeven of hij deze 16 uren als verlof wenst te besteden, dan wel deze 16 uren als salarisbetaling wenst te ontvangen. De keuze voor verlof, dan wel salarisbetaling wordt telkens in de maand december voorafgaand aan elk kalenderjaar door de werknemer aan werkgever medegedeeld.
Bij de keuze voor salarisbetaling wordt in de maand april 8 uren à 0,6 is 4,8% c.q. 16 uren à 0,6 is 9,6% van het maandsalaris over de maand april betaald.
- 18.2 De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft per jaar recht op 16 uur doorbetaald loyaliteitsverlof. Over deze uren vindt volledige pensioenopbouw plaats.

Overgangsregeling:

Voor de werknemer die op peildatum 31 december 2016, 45 jaar of ouder, maar jonger dan 60 jaar was en op deze datum op basis van artikel 18.2 van de Sappi cao 2014-2015 recht had op extra vakantie in verband met dienst-/leeftijd, geldt een overgangsregeling. Hij houdt, in plaats van het recht op loyaliteitsverlof, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op de extra vakantie-uren waar hij op 31 december 2016 recht op had:

Diensttijd of leeftijd op 31 december 2016	Aantal extra vakantie-uren
20 t/m 24 jaar diensttijd	8 uur
45 t/m 49 jaar oud of 25 t/m 29 jaar diensttijd	16 uur
50 t/m 54 jaar oud of 30 t/m 34 jaar diensttijd	24 uur
55 t/m 59 jaar oud of 35 t/m 39 jaar diensttijd	32 uur
≥ 40 jaar diensttijd	40 uur
60 jaar oud tot AOW gerechtigde leeftijd (als geen van bovenstaande situaties van toepassing is)	16 uur (afgetopt)

- 18.3 Werknemer kan het verlof minimaal in uren opnemen.
- 18.4 Werkgever kan een aantal van de in artikel 18.1.a genoemde uren na overleg met de ondernemingsraad, aanwijzen als collectieve snipperdagen (vastgesteld vóór 1 januari van elk jaar).
- 18.5 In het jaar van indiensttreding wordt een evenredig deel van de vakantie toegekend voor de periode die in dat kalenderjaar wordt gewerkt. Dit geldt ook indien werknemer uit dienst gaat in de loop van een kalenderjaar.
- 18.6 Werknemer heeft recht op minimaal een aaneengesloten vakantie van 2 weken. Het beleid is erop gericht dit 2 aaneengesloten weken inclusief 3 weekends te laten zijn. Er zal naar gestreefd worden om zo mogelijk 3 weken aaneengesloten vakantie toe te staan. Voor zover mogelijk zullen werknemers met schoolgaande kinderen hun vakantie kunnen opnemen tijdens de zomervakanties van hun kinderen. Het tijdstip van de vakantie wordt in goed overleg bepaald.
- 18.7 De aanvraag van aaneengesloten vakantie dient zo mogelijk vóór 1 december te worden ingediend, zodat bij de beslissing zoveel mogelijk met het bedrijfsbelang en ieders wens rekening gehouden kan worden. Werkgever zal uiterlijk 1 maand na de aanvragen voor de aaneengesloten vakantie hierover definitief uitsluitsel geven.
Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantierooster voor het volgende jaar na overleg met en instemming van de ondernemingsraad zo mogelijk in december te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.
- 18.8 Werknemers, die vanaf 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar in dienst van werkgever zijn en op 1 mei van dat jaar nog geen 18 jaar oud zijn, hebben recht op 3 dagen of diensten extra vakantie. Bij uitdiensttreding hebben deze werknemers recht op een proportioneel deel hiervan.
- 18.9 Werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 18.10.a Werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd dat hij geen aanspraak op salaris kan doen gelden, anders dan in de gevallen en over de periode bij de wet vastgesteld.
- 18.10.b De alsdan verworven vakantierechten, genoemd onder 18.10.a. vervallen, indien de dienstbetrekking door werknemer wordt beëindigd, alvorens de arbeid is hervat.
- 18.10.c Voor iedere 29 diensten waarop onbetaald verlof is genoten, zal een vakantiedag in mindering worden gebracht.
- 18.11 Indien werknemer om één der redenen genoemd in artikel 19, geen arbeid verricht en dit samenvalt met een of meer collectieve snipperdagen, dan ontvangt hij voor deze collectieve snipperdag(en) (een) vrije snipperdag(en) in de plaats. Vereist is daarvoor evenwel, dat werknemer zo tijdig mogelijk aan werkgever

mededeelt, dat een dergelijke reden aanwezig is, en het bestaan ervan naar genoegen van werkgever aantoonbaar.

- 18.12 Voor werknemer die tijdens zijn vakantie ziek wordt, eindigt de vakantie op de dag van ziekmelding.
- 18.13 Wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, oftewel deze moeten vóór 1 juli van het volgende jaar zijn opgenomen. Voor de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen wordt niet van de wettelijke vervalttermijn afgeweken.
- De aanspraak op wettelijke vakantie kan niet door betaling worden vervangen, behalve bij beëindiging van het dienstverband.
 - Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. In afwijking hiervan mag de werknemer jaarlijks maximaal 3 bovenwettelijke vakantiedagen sparen voor onbepaalde tijd, mits ze worden ingezet voor duurzame inzetbaarheid.
 - Werkgever is niet verplicht tot het vervangen door betaling van aanspraak op bovenwettelijke vakantie.
- 18.14 Indien werkgever, om zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang, na overleg met werknemer, het voor hem vastgestelde vakantietijdvak wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden, die werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt.
- 18.15 Werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking aan werkgever aan te tonen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven, maar niet heeft genoten, zodat werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris werknemer aanspraak kan maken.
- 18.16 Bij het beëindigen van het dienstverband kan werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, alsnog in de gelegenheid worden gesteld de vakantie, waarop hij nog recht heeft, op te nemen.
- Voor zover werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking nog recht heeft op vakantie, zal deze worden uitbetaald. De nog te genieten vakantie zal niet in de opzegtermijn mogen vallen, tenzij werkgever in overleg met werknemer andersovereenkomt.
 - Werkgever reikt werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt hoeveel vakantie hem is uitbetaald.
 - Medewerkers geplaatst in dag- en ploegdienst kunnen 6 verlofdagen kopen (op 8 december van het lopende jaar moet de aanvraag daartoe ingediend zijn). Die moeten aan de verjaringstermijnen van het huidige wettelijk verlof voldoen. D.w.z. opgenomen voor 31 december lopende boekjaar, dan wel uiterlijk 30 juni opvolgend jaar. Zo niet, zullen ze vervallen.
 - Het tarief van kopen bedraagt 5,6%. Dit betekent het normaal uurloon aan 0,6% met daar bovenop het vakantiegeld/eindejaarsuitkering, dan kom je uit op een uurloon van 0,70%, dit maal 8 want het bedraagt een dag = 5,6% van je fulltime maandsalaris per verlofdag (maandsalaris conform definitie in art. 2.f. van de cao).
 - Uitzonderingen wegens langdurige ziekte worden door HR per casus beoordeeld.
 - Teveel genoten vakantie zal bij beëindiging van de dienstbetrekking met werknemer worden verrekend. Voor de verrekening van teveel c.q. te weinig genoten vakantie zal per uur vakantie een evenredig deel van het maandsalaris gerekend worden.

ARTIKEL 19 VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

- 19.1 Werknemer heeft met inacht name van artikel 19.5 aanspraak op verzuim met behoud van salaris in de volgende gevallen, *voor zover daarin normale arbeid had moeten worden verricht*:
- de benodigde tijd voor het vervullen van persoonlijke wettelijke verplichtingen, voor zover de werknemer dit niet in eigen tijd kan doen;
 - één dag of dienst bij:**
 - ondertrouw van werknemer of vooraankondiging van een wettelijke verbintenis tussen dezelfde geslachten;
 - 25- of 40-jarig huwelijk van werknemer;
 - huwelijk van eigen ouders of schoonouders, eigen-, pleeg- en kleinkinderen van de werknemer, huwelijk van zijn broers, zusters, zwagers of schoonzusters;
 - 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders en 50- of 60-jarig huwelijk

- van zijn grootouders of die van zijn echtgeno(o)t(e);
- b.5 overlijden van broers, zusters van werknemer;
- b.6 begrafenis of crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders van de werknemer, alsmede de begrafenis van zijn kleinkinderen;
- b.7 priesterwijding of grote professie van zijn eigen-, pleeg- en kleinkinderen en van zijn broers, zusters, zwagers en schoonzusters of met een andere daarmee gelijk te stellen gebeurtenis in een andere dan de christelijke religie;
- b.8 eerste communie of aanneming van de eigen of pleegkinderen van werknemer of met een andere daarmee gelijk te stellen gebeurtenis in een andere dan de christelijke religie;
- b.9 verhuizing;

c. twee dagen of diensten;

- c.1 bij 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van werknemer;
- c.2 bij miskraam van de echtgenote of partner van werknemer, de aangifte bij de burgerlijke stand inbegrepen. Valt deze gebeurtenis op een zodanige dag dat de aangifte pas een volgende dag mogelijk is, wordt de daarvoor benodigde tijd vrijaf gegeven.

d. drie dagen of diensten bij het wettelijk of kerkelijk huwelijk van werknemer of bij het notarieel opmaken van een samenlevingsovereenkomst;

In overeenstemming met het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer in de volgende gevallen verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken het op te nemen verlof aan de werkgever meldt.

- d.a. kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
- d.b. geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
- d.c. nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering zal door werkgever worden aangevuld tot 100% van het laatst verdiende loon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.

e. de tijd vanaf het overlijden tot en met een dag na de begrafenis of crematie van:

- de echtgenoot of echtgenote/partner van werknemer;
- zijn in- of uitwonende eigen of pleegkinderen;
- zijn ouders of schoonouders.

Opname van de benodigde tijd langer dan zes dagen geschiedt in overleg met werkgever;

- f. **de tijd** nodig voor het afleggen van vakexamens door werknemer, die verband houden met zijn beroepsleven in ruime zin, indien hij werkgever tijdig van de datum der examens op de hoogte stelt;
- g. **de tijd** nodig voor een medische behandeling door huisarts en tandarts tot ten hoogste twee uur en medisch specialist tot ten hoogste vier uur per dag of dienst, voor zover deze niet in de vrije tijd van werknemer kan geschieden. Werkgever kan hiervan afwijken na overleg met de bedrijfsarts;
- h. **de benodigde tijd** voor een medisch noodzakelijke behandeling door een fysiotherapeut, RIAGG, masseur alsmede de donatie van bloed bij de bloedtransfusiedienst;
- i. **éénmaal per jaar** de helft van het benodigde aantal dagen of diensten tot een maximum van 3 voor het leiden van een jeugdkamp van een maatschappelijk erkende organisaties. Dit ter beoordeling van werkgever.

- 19.2 Voor deelname aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de reglementaire vakverenigingsvergaderingen zal werkgever verzuim met behoud van salaris toestaan als de werkzaamheden dit toelaten. De betreffende vakvereniging dient één en ander schriftelijk aan werkgever te verzoeken.
- 19.3 De benodigde tijd met behoud van maandsalaris, echter onder aftrek van vacatiegelden of andere gelijksoortige vergoedingen, zal worden gegeven aan werknemers, die uit hoofde van hun dienstverband, of vanuit het lidmaatschap van een erkende vakvereniging, zitting hebben in regionale commissies van algemeen maatschappelijk belang. Dit voor zover het werk dit toelaat. Toestemming wordt verleend door de HR Manager.
- 19.4 **Zwangerschaps- en bevallingsverlof.** Mits het werk dit toelaat kunnen werkgever en werknemer onderling overeenkomen dat ingeval van zwangerschap langer wordt doorgewerkt dan de dag waarop een recht op uitkering kan ontstaan (6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum), echter niet later dan vanaf vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
De tijd die vanaf 6 weken vóór de bevalling wordt doorgewerkt, zal na de bevalling als betaald verlof kunnen worden opgenomen, alleen aansluitend aan de 10 weken verlof na de bevalling.
- 19.5 Conform de wettelijke regeling gelijkstelling van duurzame partners met gehuwden geldt als partner: de ongehuwde, niet zijnde bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert, welke tenminste 6 maanden aantoonbaar bestaat en waarbij is voldaan aan de bepalingen van een gemeenschappelijke huishouding.
Dit dient te blijken uit:
een notarieel afschrift van de samenlevingsovereenkomst dan wel een notariële verklaring inhoudende:
a. het bestaan van een notariële akte; de datum van verlijden van die akte;
b. de datum waarop volgens de akte de gemeenschappelijke huishouding is begonnen;
c. tevens dient een uittreksel uit het bevolkingsregister te worden overlegd, waaruit blijkt dat werknemer en partner op hetzelfde adres woonachtig zijn.
Bij wijzigingen dient werknemer dit direct door te geven aan werkgever.

ARTIKEL 20 VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS

Afwezigheid zonder behoud van salaris zal in de regel worden toegestaan indien werknemer het tenminste twee dagen tevoren verzoekt en het bedrijfsbelang het toelaat. Deze afwezigheid wordt steeds naar boven afgerond tot op een tiende uur nauwkeurig. Dit verlof wordt in de regel verleend indien alle andere verlofrechten zijn gebruikt dan wel bestemd.

4. SALARIËRING

ARTIKEL 21 INDELING IN FUNCTIEGROEP EN SALARISSCHAAL

- 21.1 Voor iedere werknemer wordt een schaalsalaris vastgesteld met inachtneming van het hieronder in dit hoofdstukbepaalde.
- 21.2 Werknemer wordt ingedeeld in een van de 10 functiegroepen /salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage B.3 van deze cao.
- 21.3 De indeling in de salarisschalen wordt bepaald door het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau, wordt gebruik gemaakt van de ORBA-systematiek van functieclassificatie. Bij plaatsing in een functie zijn medebepalend voor de vaststelling van het salaris het opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogerefuncties.
- 21.4 Herwaardering van functies gebeurt volgens de procedure als opgenomen in bijlage B.4 van deze cao.
- 21.5 Van een definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of wijziging van indeling in de salarisschalen ontvangt werknemer schriftelijk bericht.
- 21.6 Indien werknemer tijdelijk wordt tewerkgesteld in een functie waarvoor een andere functiegroep geldt, blijft zijn indeling ongewijzigd.
- 21.7 De salarisschalen worden behoudens het onderstaande, gedurende de looptijd van het contract niet gewijzigd.

Verhoging cao-schaalsalarissen.

Met ingang van 1 april 2023 zullen de salarissen worden verhoogd met € 200 bruto en met ingang van 1 oktober 2023 met nog eens met € 80 bruto, in totaal dus euro € 280,-.

Vloer.

Voor werknemers met een functiegroep lager of gelijk aan schaal 6.6 wordt een vloer ingebouwd. Deze vloer komt overeen met het schaalsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken.

Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeengekomen leeftijd.

Voor werknemers in deeltijd wordt e.e.a. proportioneel berekend.

De bestaande persoonlijke toeslagen worden niet afgebouwd op grond van de overeengekomen salarisverhogingen.

- 21.8 Inleen(uitzend) krachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de bedragen behorende bij de geldende cao Sappi schaal salarissen per maand. De uitzendorganisaties waar Sappi een inleenovereenkomst mee heeft volgen de ABU-cao voor uitzendkrachten.

ARTIKEL 22 LEEFTIJDSSALARIËRING

- 22.1 In elke salarisschaal zijn de leeftijdschaal salarissen opgenomen. Deze salarissen gaan in op de eerste dag van de maand waarin werknemer jarig is. Deze schalen worden uitsluitend gehanteerd voor vakantie en oproepkrachten.
- 22.2 Onverminderd het bepaalde in artikel 23 heeft werknemer, die in de loop van enig jaar de vakvolwassen leeftijd bereikt, per 1 januari van dat jaar recht op het schaalsalaris behorend bij de vakvolwassen leeftijd in zijn functiegroep.
- 22.3 Jeugdige werknemers ontvangen per drie volle onafgebroken dienstjaren bij werkgever vóór het bereiken van de vakvolwassen leeftijd, bij het toekennen van het vakvolwassen schaalsalaris één periodiek extra, met ingang van 1 januari van het jaar waarin de vakvolwassen leeftijd wordt bereikt.

ARTIKEL 23 PERIODIEKE WIJZIGING VAN HET SALARIS

- 23.1 Onverminderd het bepaalde in artikel 21 wordt aan werknemer in beginsel het 0-periodieken- of leeftijdsschaal salaris toegekend.
- 23.2 Werknemer die per 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft per 1 juli recht op verhoging van zijn salaris ter grootte van één periodiek.
- 23.3 Lid 1 en lid 2 zijn ook van toepassing vanaf de startdatum van inlenen, op inleen(uitzend) krachten.

ARTIKEL 24 BEOORDELING

- 24.1 Voor de functiegroepen 9 en 10 vindt een individuele salarisvaststelling plaats op basis van een beoordelingssysteem als opgenomen in bijlage B.5 van deze cao.
- 24.2 Voor de functiegroepen 9 en 10 is in de salarisschaal een minimumlijn (A = 100 %) en een maximumlijn (B = 106 %) aangegeven.
- 24.3 Aan werknemers in de functiegroepen 9 en 10 kan per 1 juli van elk jaar een beoordelingstoeslag van 2%, 4% of 6% worden toegekend als resultaat van de beoordelingsprocedure.
- 24.4 Werknemer heeft minimaal recht op een schaalsalaris overeenkomstig het bij zijn functiegroep en periodieken vermelde bedrag op de minimumlijn (100%).

ARTIKEL 25 OVERPLAATSING (DEFINITIEF) NAAR EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE

- 25.1 Werknemer die definitief wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld, met ingang van de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de overplaatsing.
- 25.2 Bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie wordt het oorspronkelijke salaris, voor zover dit is gebaseerd op 0 of meer periodieken, verhoogd met het verschil tussen de 0-periodieken schaalsalarissen behorende bij de oorspronkelijke en nieuwe salarisschaal. Het dan gevonden bedrag wordt afgerond op het naast hogere schaalsalaris van de nieuwe salarisschaal, waarbij voor de functiegroepen 9 en 10 de minimumlijn wordt aangehouden. Indien het oorspronkelijke salaris is gebaseerd op de leeftijdsschalen, dan wordt het vervangen door het bij zijn leeftijd behorende schaalsalaris in de nieuwe salarisschaal, waarbij voor de functiegroepen 9 en 10 de minimumlijn wordt aangehouden.
- 25.3 Een toegekende **persoonlijke toeslag** wordt bij definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie zo veel als mogelijk opgenomen in het nieuwe schaalsalaris.
- 25.4 Een toegekende **harmonisatietoeslag** wordt bij definitieve overplaatsing gekort met de helft van het verschil tussen de oude en nieuwe functiegroep bij 0- periodieken.
- 25.5 Aan werknemer kunnen bij de overplaatsing als hier bedoeld niet meer periodieken worden toegekend dan hij voor de overplaatsing reeds bezat.
- 25.6 Van een definitieve overplaatsing als hier bedoeld ontvangt werknemer schriftelijk bericht.
- 25.7 Indien de indeling in een hogere salarisschaal het gevolg is van een functieherwaardering van de huidige functie dan wordt een bestaande **waardevaste toeslag (HT)** zoveel mogelijk opgenomen in het nieuwe schaalsalaris.

ARTIKEL 26 OVERPLAATSING (DEFINITIEF) NAAR EEN LAGER INGEDEELDE FUNCTIE

- 26.1 Werknemer die definitief wordt overgeplaatst naar een in een lager schaalsalaris ingedeelde functie wordt in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld, met ingang van de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de overplaatsing.
- 26.2 Indien de overplaatsing gebeurt op verzoek van werknemer, dan behoudt deze het aantal periodieken dat hij reeds heeft verworven of het maximum aantal periodieken van de salarisschaal behorend bij de functie naar welke werknemer wordt overgeplaatst.
- 26.3 Indien deze overplaatsing gebeurt wegens:
- a. verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom;
 - b. lichamelijk of geestelijke gebreken danwel;
 - c. opheffing van de oorspronkelijke functie of indeling van de functie in een lagere salarisschaal; dan zal werkgever het nieuwe schaalsalaris zodanig verhogen, dat dit tezamen met een eventuele bestaande persoonlijke toeslag en/of een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetten, gelijk is aan het oude schaalsalaris. Daarbij is het niet van belang of dit gebeurt op verzoek van werkgever of werknemer.
- 26.4 Van een definitieve overplaatsing zoals hier wordt bedoeld, ontvangt werknemer schriftelijk bericht.

ARTIKEL 27 UITBETALING

- 27.1 De betaling van het maandinkomen zal plaatsvinden tegen het einde van de maand door storting op een door werknemer aangewezen bankrekening.
- 27.2 Werkgever zal aan werknemer per maand een inkomstenspecificatie uitreiken, waarop alle factoren voorkomen, welke op de samenstelling van het inkomen in die maand betrekking hebben.
- 27.3 Alle variabele inkomensbestanddelen worden afgerekend aan het einde van de maand, volgend op die waarin ze verdiend zijn.

ARTIKEL 28 VAKANTIETOESLAG

- 28.1 Werknemer die een volledig jaar in dienst van werkgever is geweest ontvangt een bruto vakantietoeslag ter grootte van het bruto maandsalaris van de maand april.
- 28.2 Voor werknemer met een volledig dienstverband geldt een vloer in de vakantietoeslag die overeenkomt met het maandsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken. Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeenkomende leeftijd.
- 28.3 Werknemer die in de loop van het jaar in dienst is getreden, of het dienstverband beëindigt, ontvangt een proportioneel deel van de vakantietoeslag naar rato van het gedeelte van dat jaar dat hij in dienst is geweest. Bij beëindiging van het dienstverband wordt deze uitkering berekend over het laatst geldende maandsalaris.
- 28.4 Voor de werking van dit artikel wordt onder "jaar" verstaan de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
- 28.5 De vakantietoeslag wordt uiterlijk 30 juni van enig jaar betaald. Het verstrekken van een voorschot is mogelijk bij gelegenheid van een aaneengesloten vakantie.

ARTIKEL 29 EINDEJAARSUITKERING

- 29.1 Werknemer die een vol kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt omstreeks 15 december een eindejaarsuitkering. Deze bedraagt het maandsalaris over de maand december doch tenminste het maandsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken. Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeenkomende leeftijd.

- 29.2 Werknemer die in de loop van het jaar in dienst is getreden, of het dienstverband beëindigt, ontvangt een proportioneel deel van de eindejaarsuitkering naar rato van het gedeelte van dat jaar dat hij in dienst is geweest. Bij beëindiging van het dienstverband wordt deze uitkering berekend over het laatst geldende maandsalaris.
- 29.3 Vanaf 160 uur waarop onbetaald verlof is genoten, wordt een evenredig deel van de eindejaarsuitkering in mindering gebracht.

5. TOESLAGEN, VERGOEDINGEN, TEGEMOETKOMINGEN EN COMPENSATIES IN VRIJE TIJD

ARTIKEL 30 ALGEMEEN

De schaalsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst, gedurende een kalendermaand.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder voor het afmaken van de normale dagtaak. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

ARTIKEL 31 WERKEN OP ONAANGENAME UREN

Werknemer die blijvend in dagdienst werkt, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna vermelde uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 17, een toeslag over het maandsalaris, exclusief de vaste toeslag voor consignatie van:

- 0,15 % voor uren tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur van 18.00 uur tot 07.00 uur
- 0,30 % voor uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 18.00 uur
- 0,60 % voor uren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur.

ARTIKEL 32 VERVANGING

32.1 Wanneer een werknemer iemand in een hoger ingedeelde functie tijdelijk vervangt, dan ontvangt hij per dienst 0,6% per uur van het verschil tussen het 0- periodieken schaalsalaris in de geldende salarisschaal en het 0-periodieken schaalsalaris van de voor de te vervangen functie geldende salarisschaal.

32.2 De vervangingsduur zal zo beperkt mogelijk zijn. Indien echter een vervanging drie maanden heeft geduurd, zal werkgever nagaan of deze vervanging wordt voortgezet. Met de vervanger vindt hierover een gesprek plaats op initiatief van de werkgever.

Indien sprake is van een vacature en de vervanger geschikt is om deze vacature te vervullen, blijven de regels voor het vervullen van een vacature (artikel 9) van toepassing.

ARTIKEL 33 PLOEGENTOESLAGEN

33.1 Werknemer die is tewerkgesteld in ploegendienst ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het schaalsalaris.

Dit schaalsalaris wordt voor de berekening van deze toeslag verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende harmonisatietoeslag, persoonlijke toeslag en de toeslag voor vervanging in een hogere functie.

33.2 De ploegentoeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van volcontinuïteit 27%.

De toeslag voor alle overige ploegendiensten wordt berekend op basis van de voor die diensten geldende toeslag voor onaangenaamheid als in artikel 31 bedoeld. Deze toeslag wordt met 0,5 % verhoogd.

ARTIKEL 34 PLOEGENTOESLAG BIJ DEFINITIEVE OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE DIENST OF PLOEG

34.1 Indien werknemer definitief wordt overgeplaatst van dagdienst naar ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, wordt dit proportioneel berekend met ingang van de dag van de overplaatsing.

34.2 Voor werknemer die wegens bedrijfs- of persoonlijke medische redenen wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan derving van maandsalaris dit voor hem meebrengt.

- 34.3 Ter overbrugging van de in 34.2 bedoelde inkomstenderving wordt aan werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald over de maand waarin de overplaatsing gebeurt en de maand daaropvolgend.

Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt :

1e tijdvak	80 % van de inkomstenderving
2e tijdvak	60 % van de inkomstenderving
3e tijdvak	40 % van de inkomstenderving
4e tijdvak	20 % van de inkomstenderving

Indien werknemer tijdens één van deze tijdvakken tijdelijk weer wordt tewerkgesteld in zijn oorspronkelijke ploegendienst, wordt de afbouw van de ploegentoeslag voor de duur van deze tijdelijke tewerkstelling opgeschort.

Daarna vindt verdere afbouw plaats zonder dat de periode van de tijdelijke tewerkstelling in de oorspronkelijke ploegendienst wordt meegerekend.

- 34.4 Elk tijdvak bedraagt 1/16 van de tijd die werknemer in ploegendienst werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond tot op maanden nauwkeurig.
De duur van elk tijdvak bedraagt ten hoogste 12 maanden.
- 34.5 De volgens artikel 34.3 vastgestelde toeslag is nominaal en wijzigt niet ten gevolge van salarisverhogingen die door cao-partners zijn overeengekomen.
- 34.6 Als betrokkene weer in ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst wordt geplaatst, vindt herziening van de toeslag plaats.
- 34.7 Indien werknemer op eigen verzoek of als gevolg van een disciplinaire maatregel, wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van betaling aan de nieuwe dienst plaats met onmiddellijke ingang.

ARTIKEL 35 PLOEGENTOESLAG EN ANDERE TOESLAGEN BIJ TIJDELIJKE OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE DIENST OF PLOEG

- 35.1 Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of ploeg om andere dan persoonlijke redenen, geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst of ploeg hoger is dan die van de nieuwe, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft. Indien werknemer wordt overgeplaatst naar een dienst of ploeg, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling behorende bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
- 35.2 Per tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of ploeg respectievelijk bij terugplaatsing wordt een éénmalige toeslag van 0,30 % van het schaalsalaris inclusief PT of HT toegekend.
In dat geval blijft het bepaalde in artikel 31 omtrent onaangename uren buiten beschouwing.
- 35.3 Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of ploeg blijven de overwerkbepalingen buiten toepassing.
- 35.4 Ter maandelijksse bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men normaliter is tewerkgesteld.
Voor elk meer gewerkt uur wordt een toeslag toegekend ad 0,90 % van het maandsalaris. De minder gewerkte uren hoeven later niet meer te worden ingehaald.
- 35.5 Een tijdelijke overplaatsing betreft een overplaatsing met een maximale tijdsduur van 6 maanden.

ARTIKEL 36 TOESLAG BIJ VERSCHOVENDIENST

- 36.1 Werknemer in dagdienst die in opdracht van de werkgever de aanvangstijd van een dienst volgens het geldende dienstrooster verlegt en de aanvangstijd ligt voor 07.00 uur of de eindtijd na 18.00 uur, ontvangt

een éénmalige toeslag van 0,30 % van zijn schaalsalaris inclusief PT of HT.

Bij de overplaatsing van een ploegdienstmedewerker naar een andere dienst of ploeg wordt de werknemer een éénmalige toeslag van 0,60 % van het schaalsalaris inclusief PT of HT toegekend.

- 36.2 Indien tijdens verschoven dienst overwerk noodzakelijk blijkt, zal de toeslag van 0,30 % toch worden betaald.
- 36.3 Indien werknemer in volcontinuïdient in afwijking van zijn normale rooster op de laatste dag van zijn cyclus nachtdienst moet maken, heeft hij recht op een dag vervangend verlof.
- 36.4 Werknemer, die tijdens het weekeinde van een ochtenddienst wordt verschoven naar een middagdienst, zal hiervoor een vergoeding ontvangen van 1,20 % van het schaalsalaris inclusief PT en/of HT.

ARTIKEL 37 BUITENGEWONE FEESTDAGENTOESLAG

Werknemer ontvangt per gewerkt uur tijdens de nachtdienst van 24 december en 31 december en tevens tijdens de ochtend-, middag- en nachtdienst van 25 december een extra toeslag van 0,6 % van zijn schaalsalaris inclusief PT of HT.

Deze toeslag wordt betaald bovenop de reeds in de ploegentoeslag opgenomen vergoeding voor feestdagen.

ARTIKEL 38 CONSIGNATIE

Consignatiedienst

Werkgever heeft een inspanningsverplichting ten aanzien van werknemer die de consignatiedienst als te belastend gaat ervaren. Deze inspanningsverplichting houdt in dat de werkgever pogingen in het werk zal stellen om een preventieve interne overplaatsing binnen of buiten de afdeling te realiseren.

De te grote belasting dient mede te worden vastgesteld middels het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO). De resultaten van dit onderzoek worden besproken in het Sociaal Medisch Team. Het huidige PAGO onderzoek zal hiertoe zo nodig worden aangepast.

Op organisatorisch vlak zal worden gezocht naar mogelijke oplossingen ter verlichting van de consignatiedienst.

Hierbij wordt gedacht aan:

- versterken van de kennis en kunde van de ploegdienstmonteurs
- minder belastende consignatieschema's
- uitbesteden van consignatie
- samenwerken met andere bedrijven
- overige maatregelen die kunnen worden ingezet.

Tenslotte wordt de mogelijkheid geboden om de daadwerkelijk in consignatie gewerkte uren naar keuze te laten betalen of op te nemen in vrije tijd. Bij opname van de uren in vrije tijd gelden overeenkomstige bepalingen als bedoeld in artikel 40 lid 3.

- 38.1 Onder consignatie wordt verstaan:
het buiten de werktijd verplicht thuis of op een door werkgever bereikbare plaats zijn, zó dat deze werknemer onmiddellijk naar het bedrijf kan laten komen als daar onvoorziene dringende werkzaamheden gedaan moeten worden, die het aanwezige personeel niet of niet goed kan verrichten.
- 38.2 Werknemer die geconsigneerd is wordt de navolgende percentages op zijn schaalsalaris (inclusief de PT of HT) betaald:
- | | |
|---|-------|
| per consignatieperiode van 24 uur op maandag t/m vrijdag | 0,6 % |
| per consignatieperiode van 24 uur op zaterdag | 2,6 % |
| per consignatieperiode van 24 uur op zondag en feestdagen | 3,1 % |
- 38.3 Voor werknemer die blijvend is geconsigneerd en de consignatiedienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verricht, wordt de vergoeding per kalendermaand in procenten van het schaalsalaris (inclusief PT of HT) vastgesteld.

- 38.4 Indien voor werknemer op eigen verzoek of door aan zijn schuld te wijten omstandigheden de consignatiedienst wordt beëindigd, zal hem geen compensatie gegeven worden.
- 38.5 Indien voor werknemer door omstandigheden buiten zijn schuld de consignatiedienst wordt beëindigd, zal zijn vaste consignatietoeslag worden omgezet in een toeslag, die volgens de bepalingen in artikel 34.3 wordt afgebouwd.
- 38.6 Voor tijdens de consignatieperiode méér dan volgens het normale dienstrooster gewerkte uren vindt artikel 40 toepassing.

ARTIKEL 39 EXTRA GANG NAAR HET BEDRIJF

- 39.1 Indien werknemer in opdracht van werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een éénmalige toeslag op het maandsalaris, exclusief de vaste toeslag voor consignatie, ter grootte van de overwerktoeslag voor één uur, afhankelijk van het uur van opkomst.
- 39.2 Indien blijkt dat de duur van de werkzaamheden minstens gelijk is aan de tijd van een normale dienst, zodat er gesproken kan worden van een verschoven dienst, dan zal werknemer toch deze toeslag ontvangen. Eveneens zal werknemer deze toeslag ontvangen, indien hij een verschoven dienst werkt, en hem opdracht daartoe binnen 24 uur voor het tijdstip van opkomst wordt gegeven.

ARTIKEL 40 VERGOEDING OVERWERK

- 40.1 Werknemer ontvangt voor overwerk naar zijn keuze:
- een vergoeding, of;
 - een vergoeding in combinatie met compenserend verlof.
- 40.2 De vergoeding als bedoeld in lid 1 a, wordt vastgesteld in procenten van het maandsalaris, exclusief de vaste toeslag voor consignatie, en bedraagt per uur:
- 125% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 20.00 uur, op de salarisstrook gespecificeerd als 0,75%;
 - 141,67% voor uren op roostervrije dagen in vijfploegendienst voor zover deze niet vallen op zaterdag, zondag of een feestdag, op de salarisstrook gespecificeerd als 0,85%;
 - 150% voor uren op maandag/dinsdag tot en met vrijdag/zaterdag tussen 20.00 uur en 06.00 uur alsmede op zaterdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur, op de salarisstrook gespecificeerd als 0,90%;
 - 200% voor uren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur alsmede de uren op feestdagen, tijdens roostervrije dagen in de vijfploegendienst die vallen op zaterdag of zondag, op de salarisstrook gespecificeerd als 1,20%.
- 40.3 Vergoeding in compenserende vrije tijd zoals bedoeld in 40 lid 1.b geschiedt steeds met inachtneming van de volgende voorwaarden :
- de compensatietijd moet worden opgenomen binnen acht weken nadat deze is verdiend;
 - bij compensatie van meer gewerkte uren wordt de "ingeleverde" vrije tijd teruggegeven. Dit betekent, dat alleen de gewerkte uren zullen worden gecompenseerd;
 - het bedrijfsbelang mag door deze opname niet worden geschaad als gevolg waarvan opname in de vakantieperiode kan worden geweigerd;
 - uren door een geconsigneerde gewerkt aansluitend aan de normale werktijd, worden beschouwd als overwerk in de zin van artikel 17;
 - indien compenserend vrij wordt genomen wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel per uur compenserend vrij verminderd met 0.60% van het maandsalaris.
- 40.4 Rusttijden, krachtens de wet noodzakelijk geworden door overwerk, worden als gewerkte tijd beschouwd.
- 40.5 Arbeid voor het inhalen van uren waarop werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, de arbeid heeft stopgezet of nog zal stopzetten, geldt niet als overwerk mits van tevoren is overeengekomen dat deze uren zullen worden ingehaald. Hetzelfde geldt voor uren verzuimd of nog te verzuimen door bedrijfsstagnatie. Het hier gestelde geldt alleen wanneer werkgever het salaris over de verzuimde of nog te verzuimen uren doorbetaalt.

ARTIKEL 41 GARANTIE INKOMEN / UREN

Indien werknemer buiten zijn schuld niet in staat is de bedongen hoeveelheid arbeidsuren per dag of per week te verrichten, zal aan hem zijn normale salaris worden doorbetaald. Er zal geen korting plaats vinden op overuren, terwijl evenmin dient te worden ingehaald.

ARTIKEL 42 VERZUIM TER VERZEKERING VAN VOLDOENDE NACHTRUST

- 42.1 Indien werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 8 uren, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht.
- 42.2 Betrokken werknemer kan geen recht op verzuimuren doen gelden wanneer met arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen.
- 42.3 Indien de betreffende arbeid door werknemer wordt verricht tussen 24.00 uur en 05.00 uur dan wordt hiervoor 1 uur extra gegeven. In dit geval is de "slaaperiode" de werkelijk gewerkte tijd vermeerderd met 1 uur.
- 42.4 Indien werknemer in ploegdienst buiten zijn normale dienstrooster werkzaamheden moet verrichten, dan dient tussen het tijdstip waarop de werkzaamheden worden beëindigd en het tijdstip waarop de eerstvolgende werkzaamheden weer aanvangen, de rustperiode tenminste 8 uren te bedragen.
- 42.5 Gedurende de periode, waarover dit artikel van toepassing is, mag geen arbeid worden verricht. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet zullen worden gerespecteerd.

ARTIKEL 43 HERHALINGSOEFENINGEN

Werknemers die op grond van hun dienstplicht op herhalingsoefeningen moeten, ontvangen een bijbetaling van het verschil tussen de inkomsten die zij aan hun militaire dienst ontfen en hun maandsalaris.

ARTIKEL 44 DOORBETALING

- 44.1 Werkgever is niet verplicht tot doorbetaling in de volgende gevallen:
- a. schorsing van werknemer overeenkomstig artikel 13;
 - b. invoering van een verkorte werkweek (daaronder begrepen de 0-urenweek), mits werkgever daartoe vergunning verkreeg (artikel 8 B.B.A.), nadat hij met de vakbonden overleg pleegde;
 - c. verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, ook de 0-urenweek. Indien bij deze verlenging de vergunning wordt gewijzigd met betrekking tot de aantallen erbij betrokken werknemers of het aantal uren dat gewerkt wordt, dient werkgever eveneens tevoren overleg te plegen met de vakverenigingen.
- 44.2 Bij het toepassen van een verkorte werkweek zoals bedoeld in lid 1, sub b en c, zal werkgever op een eventuele uitkering krachtens de Werkloosheidswet, werknemer een suppletie betalen tot diens netto maandsalaris. Wordt deze suppletie echter (gedeeltelijk) in mindering gebracht op de werkloosheidsuitkering dan zal werkgever slechts een zodanig suppletiebedrag uitkeren dat geen korting zal worden toegepast.
- 44.3 Kan als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid worden verricht, dan zal werkgever eveneens een zodanig suppletiebedrag op de werkloosheidsuitkering betalen dat geen korting zal worden toegepast. Wordt geen werkloosheidsuitkering toegekend dan zal werkgever het maandsalaris doorbetalen over eenzelfde termijn als waarover een uitkering krachtens de Werkloosheidswet zou zijn genoten, ware deze wet wel van toepassing geweest.

- 44.4 Vergoedingen door derden betaald voor eventueel te derven inkomsten bij afwezigheid wegens het vervullen van wettelijke verplichtingen, zullen door werkgever worden aangevuld tot 100% netto van het maandsalaris.
In alle gevallen waarin dit artikel niet voorziet, beslist het hoofd van dienst na overleg met de afdeling HR.

6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PREVENTIE EN RE-INTEGRATIE

ARTIKEL 45 ALGEMEEN

- 45.1 Werkgever voert een actief verzuimbeleid dat bestaat uit 3 kernactiviteiten:
- a. preventie van arbeidsongeschiktheid
 - b. contacten door de afdelingsleiding tijdens arbeidsongeschiktheid en
 - c. reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer.
- 45.2 Werkgever zal kennis en kunde zowel intern als extern inzetten om een zo gezonde en veilig mogelijke werkomgeving te realiseren.
- 45.3 Een actief gezondheids-, veiligheids- en milieubeleid vormt de basis om arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te voorkomen.
- 45.4 Bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid zijn de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz), de Ziektewet (Zw), Wet Poortwachter respectievelijk de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, voor zover hiervan in dit hoofdstuk niet uitdrukkelijk wordt afgeweken.
- 45.5 Er zal door werkgever maximale inspanning worden verricht ten aanzien van de re-integratie van < 35% arbeidsongeschikte medewerkers.
- 45.6 De wederzijdse rechten en plichten uit het ARBO+ convenant, opgesteld door de VNP en de vakorganisaties, zijn van toepassing.

ARTIKEL 46 RE-INTEGRATIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 46.1 De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de in-, door- en uitstroom van arbeidsgehandicapten met het oog op de in de wet WIA opgenomen norm. Jaarlijks zal een analyse plaatsvinden van de in-, door- en uitstroom van arbeidsongeschikten; deze zal met de OR worden besproken.
- 46.2 Zowel werkgever als werknemer zullen optimaal meewerken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en alle voorgeschreven tijdsgebonden acties verrichten.
- 46.3 Werknemer voor wie bij werkgever geen herplaatsing mogelijk is, zal bij herplaatsing buiten het bedrijf van werkgever een aanvulling ontvangen ter grootte van het verschil tussen het inkomen in de nieuwe dienstbetrekking samen met eventuele wettelijke uitkeringen en het laatst genoten bruto maandsalaris. Bij wijziging van het salaris in de nieuwe dienstbetrekking en of wettelijke uitkeringen in de nieuwe betrekking, zal een herberekening van de aanvulling plaatsvinden. De duur van de aanvulling is ten hoogste twee jaar na de eerste datum van arbeidsongeschiktheid. Gedurende deze eerste twee jaar blijft werknemer in aanmerking komen voor salarisverhogingen, die voortvloeien uit cao-afspraken.
- 46.4 Sappi is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Werknemer heeft het recht om een second opinion bij een andere onafhankelijke bedrijfsarts aan te vragen op kosten van werkgever, indien werknemer een andere opinie heeft dan de bedrijfsarts. Tevens hebben werknemer en werkgever het recht om te allen tijden een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. De kosten voor het deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager.
- 46.5 Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar Sappi gedurende een periode van 6 maanden, indien hij na afloop van de periode van 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door de UWV.
- 46.6 Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat deze weigering opterechte gronden is geschied, zal Sappi met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

- 46.7 Sappi zal alleen zaken doen met reïntegratiebedrijven die zijn erkend door de branche organisatie voor reïntegratiebedrijven (BOREA).
- 46.8 Indien werknemer aantoonbaar niet of niet voldoende meewerkt aan re-integratie bij Sappi of bij een andere werkgever, wordt de aanvulling van Sappi op de wettelijke hoogte (70%) van de loondoorbetaling gestopt. De beoordeling of niet of onvoldoende wordt meegewerkt aan de re-integratie ligt bij de HR manager na consultatie van de bij de re-integratie betrokken instellingen. De beslissing wordt schriftelijk aan betrokkene meegedeeld.
In een dergelijk geval worden de drie vakorganisaties hiervan in kennis gesteld.

ARTIKEL 47 AANVULLING BIJ VERZUIM WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 47.1 Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid wordt een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetaling betaald tot 100% van het bruto maandsalaris.
- 47.2 Tijdens de volgende 52 weken van de loondoorbetalingsplicht voor werkgever wordt bij arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de wettelijke hoogte betaald tot 70% van het bruto maandsalaris.
- Indien werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2. Voor de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is en geen re-integratiemogelijkheden heeft, maar wel optimaal meewerkt, zal eveneens de aanvulling tot 90% ontvangen. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken en dienen dan ook zo snel mogelijk na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Middels onze gezamenlijke reactie d.d. 5 februari 2018 hebben de 3 vakbonden gevraagd deze tekst nader onder de loep te nemen. Leden hebben immers kanttekeningen geplaatst op de gemarkeerde tekst. De tekst wordt als onveilig/bedreigend ervaren. Advies is dus deze passage aan te passen of te verwijderen
 - Medewerker mag in deze periode zijn inkomensteruggang desgewenst (gedeeltelijk) compenseren tot aan maximaal 100% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2, met het inleveren van vakantiedagen waarop de medewerker recht heeft boven de wettelijke norm.
 - Indien de werknemer in zijn tweede ziektejaar zijn volledige contractuele uren werkt in zijn eigen of een andere passende functie (spoor 1), dan wordt de korting van 10% op het loon of de verrekening met bovenwettelijke vakantiedagen opgeheven.
- 47.3 Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid en tijdens de volgende 52 weken van de loondoorbetalingsplicht voor werkgever, wordt bij opname in een ziekenhuis steeds 100% van het bruto maandsalaris betaald.
- 47.4 De werknemer die in een kalenderjaar 15 werkdagen ziek is, zonder dat deze aaneengesloten hoeven te zijn, zal per 15 niet gewerkte dagen wegens ziekte 1 ADV dag verliezen. Bij werknemers, waar sprake is van een compensatie van ADV in een toeslag op het salaris, zal een overeenkomstige korting op die toeslag plaatsvinden.

ARTIKEL 48 BIJZONDERE BEPALINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 48.1 Bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval zal steeds een aanvulling op de wettelijke uitkering worden toegekend tot 100 % van het netto maandsalaris, tenzij het ongeval te wijten is aan opzet, grove schuld of nalatigheid van werknemer. In die gevallen wordt de arbeidsongeschiktheid beoordeeld, conform het bepaalde in artikel 47.
Onder ongeval wordt verstaan een plotselinge gebeurtenis welke veroorzaakt wordt door een van buiten inwerkend geweld, waardoor letsel van geestelijke of lichamelijke aard ontstaat.
- 48.2 Werkgever is niet gehouden tot het doen van een bovenwettelijke aanvulling aan werknemer, met wie geen dienstverband meer bestaat, aan of door wie het dienstverband is opgezegd of die geen wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid ontvangt.

- 48.3 Werkgever is niet tot enige bovenwettelijke aanvulling wegens arbeidsongeschiktheid verplicht, indien en voor zover werknemer, ter zake van die ongeschiktheid, een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving jegens derden heeft. Draagt werknemer deze vordering tot schadevergoeding echter over aan werkgever (cessie), dan zal deze hem voorschotten betalen tot het bedrag van de (boven)wettelijke aanvulling.
- 48.4 Indien na afloop van de twee jaar loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid (genoemd in artikel 47.1 en 47.2) de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% bruto worden gecontinueerd.

ARTIKEL 49 DUURZAME INZETBAARHEID

Gelet op het feit dat medewerkers op latere leeftijd met hun AOW starten – hetgeen een grotere wissel trekt op de inzetbaarheid van deze medewerker - schenkt Sappi meer aandacht aan het duurzaam inzetbaar houden van haar medewerkers. Sappi heeft hiervoor een project structuur gebouwd, die permanent aandacht schenkt aan Duurzame Inzetbaarheid. Binnen deze project structuur wordt aan allerlei aspecten aandacht geschonken die de inzetbaarheid van medewerkers bevorderen. De volgende organisaties houden zich ter ondersteuning van de bestuurder bezig met Duurzame inzetbaarheid binnen Sappi:

- **Werkgroep DI**
Sappi hecht grote waarde aan Duurzame Inzetbaarheid (DI). Om dit kracht bij te zetten, heeft Sappi een werkgroep opgericht aandacht schenkt aan onderwerpen, die DI verbeteren. De werkgroep DI komt doorgaans maandelijks bij elkaar.
- **Stuurgroep DI**
Het toezicht op de werkgroep DI vindt plaats door de Stuurgroep DI, die gevormd wordt door de bestuurder, de HR manager Netherlands en de bestuurders van de vakorganisaties. De Stuurgroep DI komt doorgaans éénmaal per kwartaal samen.

7. OUDERE WERKNEMERS

ARTIKEL 50 BIJZONDERE BEPALING TEN AANZIEN VAN OUDERE WERKNEMERS

Levensfasebewust Personeelsbeleid

Partijen zullen afspraken maken over een levensfasebewust personeelsbeleid.

De gewenste ruimte om het levensfasebewust personeelsbeleid te financieren zal gezocht worden binnen de huidige cao-afspraken en hoeft niet alleen uit de gehele of gedeeltelijke vervanging van cao artikel 50 te komen, ook andere artikelen kunnen desgewenst in aanmerking komen.

De te maken afspraken worden vervolgens enkel met instemming van alle partijen ter implementatie intoekomstige cao's voorgesteld.

- 50.1 Omwille van de bijzondere aandacht die wordt besteed aan de ouder wordende werknemer, zullen een aantal bijzondere bepalingen voor hen van toepassing zijn.
- 50.2 Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen enkele afbouw op het maandsalaris meer plaatsvinden. Tenzij werknemer in aanmerking komt voor een uitkering volgens de Sociale Verzekeringswetten. In dat geval zal de werkgever het nieuwe salaris zodanig verlagen, dat dit tezamen met de uitkering gelijk is aan het oude jaarsalaris van werknemer.
- 50.3 Aan werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, wordt geen overwerk en consignatie meer verplicht gesteld. Eveneens wordt aan werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die tot dan toe in dagdienst werkten, geen ploegendienst meer verplicht gesteld.
- 50.4 De pensioengrondslag van werknemers van 55 jaar en ouder, die op initiatief van werkgever niet meer werkzaam kan zijn in ploegendienst of consignatiedienst, zal vanaf de datum waarop zijn werkzaamheden in deze dienst eindigen, worden bevroren tot het moment waarop dit niveau van de pensioengrondslag weer is ingehaald.
- 50.5 De duurzaam inzetbaarheidsuren maken integraal deel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid en hebben als doel om de werknemer gezond, vitaal en (zowel binnen als buiten Sappi) inzetbaar te houden tot aan de AOW-leeftijd.
- De werknemer kan zijn duurzaam inzetbaarheidsuren onder meer onvoorwaardelijk inzetten als recuperatiedagen.
 - De werknemer heeft met ingang van het kalenderjaar dat hij 51 wordt, tot aan AOW-gerechtigde leeftijd, per jaar recht op 56 duurzaam inzetbaarheidsuren.
 - De duurzaam inzetbaarheidsuren worden voor 85% doorbetaald.
 - Over deze uren wordt de pensioenpremie volledig betaald.
 - De werknemer kan gedurende maximaal 3 jaar, maximaal 24 uur per jaar aan duurzaam inzetbaarheidsuren/ senioren verlofuren sparen.
 - Ook hebben de medewerkers de niet opgenomen dagen als gevolg van ziekte de mogelijkheid om al dan niet maximaal 24 duurzaam inzetbaarheidsuren/ seniorenuren mee te nemen naar het eerstvolgende jaar.
 - Als de werknemer in aanmerking komt voor bijzonder verlof of wettelijk verlof, gaan de duurzaam inzetbaarheidsuren niet ten koste van het bijzonder verlof of wettelijk verlof.

De overige mogelijkheden voor het inzetten van duurzaam inzetbaarheidsuren worden nader uitgewerkt (zie hieronder).

Overgangsregeling:

Voor de werknemer die op 31 december 2016 57 jaar of ouder was en op basis van artikel 50.5 van de Sappi cao 2014-2015 recht had op seniorenverlof, geldt een overgangsregeling.

- De werknemer die op 31 december 2016 57 jaar of ouder was jonger dan 61 jaar was houdt, in plaats van de duurzaam inzetbaarheidsuren, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op het seniorenverlof waar hij op 31 december 2016 recht op had.
- De werknemer die op 31 december 2016 57 of 58 jaar was heeft daarnaast tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op 24 uren aanvullend seniorenverlof. De werknemer die op 31 december 2016 61 jaar of ouder was heeft per 2017 tot aan AOW gerechtigde leeftijd, jaarlijks recht op

208 uur seniorenverlof. De werknemer op 31 december 2016 65 jaar of ouder was heeft in 2017 een éénmalig recht op 104 extra seniorenverlofuren. Deze werknemer kan in 2017 opgenomen bovenwettelijk vakantie-uren van 2016 omzetten naar maximaal 104 seniorenverlofuren.

- De (aanvullende) seniorenverlofuren worden voor 85% doorbetaald met 100% pensioenopbouw.
- De werknemer heeft de mogelijkheid de seniorenverlofuren voor 100% uitbetaald te krijgen tegen inlevering van bovenwettelijke vakantie-uren

Leeftijd op 31 december 2016	Aantal seniorenverlofuren	Aanvullend seniorenverlofuren	Totaal seniorenverlofuren	Eenmalige seniorenverlofuren in 2017
57	32	24	56	
58	48	24	72	
59	104		104	
60	208		208	
61 t/m 64	208 (afgetopt)		208	
65 tot AOW-gerechtigde leeftijd	208		208	104

Uitwerking mogelijkheden duurzaam inzetbaarheidsbeleid:

- door een werkgroep en stuurgroep;
- vooronderzoek waarbij werknemers betrokken worden;
- afhankelijk van het vooronderzoek kunnen drie mogelijk pijlers in het kader van duurzame inzetbaarheid aan bod komen:
 - duurzaam ontwikkelen en leren
 - vitaliteit en gezondheid;
 - flexibiliteit.

Uitgangspunten:

- Het (oude) seniorenverlof mag (vanuit de overgangsregeling) voor dezelfde doelen ingezet worden.
- De werknemer kan gedurende maximaal 3 jaar, maximaal 24 uur per jaar aan duurzaam inzetbaarheidsuren sparen.
- Mogelijkheid van aanvulling en betaling van de duurzaam inzetbaarheidsuren tot 100% loon, kan door inzetten van bovenwettelijke vakantie-uren van de werknemer.
- 80-90-100% regeling kan in het kader van duurzame inzetbaarheid in de werkgroep ter tafel komen.
- ADV is in het kader van duurzame inzetbaarheid geen onderwerp van gesprek voor de werkgroep/stuurgroep.
- Budget van EUR 72.000 per jaar in de jaren 2016 tot en met 2019 (totaal EUR 288.000), met mogelijke verlenging.

50.6 In het jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering, zullen werknemers in de gelegenheid worden gesteld een erkende (ten genoegen van werkgever aan te tonen) cursus ter voorbereiding van pensionering te volgen.
De kosten van deze cursus komen voor rekening van werkgever.

- Regeling Vervroegd Uittreden (RVU): met ingang van 1 april 2021 zal de zogenaamde "Bedrijfs AOW regeling" worden ingevoerd. Spelregels zullen in overleg met vakbonden worden opgesteld. In basis komt het erop neer dat medewerkers 3 jaar eerder dan AOW leeftijd kunnen stoppen met werken. Zij krijgen dan een compensatie van 66.000 euro bruto aangeboden. Eénzijdig recht.

8. ZIEKTEKOSTEN EN PENSIOENVERZEKERING

ARTIKEL 51 VERVALLEN

ARTIKEL 52 PENSIOENFONDS en aanvullende pensioenafspraken

Medewerkers hebben met ruime meerderheid gekozen voor optie 2 welke is Versobering pensioenregeling, premievrij voor de werknemers.

Hierbij is uitgangspunt dat de werkgeversbijdrage in 2021 en 2022 het niveau van 33,5% niet te boven gaat. Zonder versobering van de pensioenregeling overschrijden de pensioenlasten deze grens.

De pensioenregeling wordt in deze optie, als gevolg van de lasten aftopping op 33,5% PG, met ingang van 2021 als volgt ingevuld:

- opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,80% PG
- opbouw partnerpensioen overlijden na pensioendatum 35% te bereiken ouderdomspensioen
- dekking partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband 70% te bereiken ouderdomspensioen
- geen werknemersbijdrage
- maximale werkgeversbijdrage 33,5% PG

Op basis van voornoemd uitgangspunt van de verwachte stijging van de basispremie bij PGB, zal de pensioenregeling met ingang van 2021 conform worden ingevuld. De bijdrage van de werknemer bestaat hierin met name uit versobering van de regeling, hetgeen zich uit in een daling van het opbouwpercentage ouderdomspensioen en daling van het aandeel opbouw voor het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum.

Aanvullend op het voorgaande geldt dat (alleen) indien de basispremie PGB in 2022 met 2%-punt stijgt boven de thans verwachte basispremie PGB voor 2022 van 30% PG, de werkgeversbijdrage in 2022 afgetopt wordt op 34,5% PG in plaats van 33,5% PG. Bij een stijging van de basispremie van minder dan 2% PG boven de thans verwachte basispremie PGB voor 2022 van 30% PG, wordt de aftopping naar rato toegepast. Wij merken op dat momenteel (april 2021) de verwachting van PGB is dat de stijging van de basispremie in 2022 beperkt zal blijven tot 2%-punt (van 28% PG in 2021 naar 30% PG in 2022). De definitieve basispremie stelt PGB in oktober 2021 vast.

Indien de basispremie niet wijzigt in 2022 zal het opbouwpercentage voor de opbouw ouderdomspensioen worden aangepast naar het niveau dat past binnen een maximum werkgeverspremie van 33,5% PG in 2022. In beide opties geldt dat de opgebouwde aanspraken tot en met 2020 ongewijzigd blijven.

Na 2 jaar (oktober 2022) vindt er een evaluatiemoment plaats, waarin partijen toezegging en werknemersbijdrage evalueren. Uitgangspunt voor de evaluatie is dat de bijdrage die werkgever en werknemers in de beide opties doen, en de verdeling hiervan op basis van de in 2021 door de achterban gekozen optie, in beginsel gehandhaafd blijven, tenzij er dringende redenen zijn voor aanpassing, vanaf 1 januari 2023.

De rechten en verplichtingen van de deelnemers aan het Pensioenfonds zijn geregeld in de statuten en het reglement ervan. Wijzigingen in de statuten en/of het reglement zullen met partijen vooraf worden besproken.

ARTIKEL 53 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien een gehuwde/ samenwonende werknemer of enige kostwinner overlijdt, ontvangt de weduwe/weduwnaar/partner, zoals bedoeld in het pensioenfondsreglement, respectievelijk diegene(n) voor wie werknemer kostwinner was, zijn volledig salaris over de maand van overlijden en over de eerste drie maanden daaropvolgend, verminderd met de uitkeringen welke over de desbetreffende periode worden verstrekt door het pensioenfonds of uit enige andere bron, waaraan werkgever rechtstreeks heeft bijgedragen, tenzij de wettelijke regeling voordeliger is.

9. WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

ARTIKEL 54 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren of te steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op een andere wijze dan is overeengekomen.

ARTIKEL 55 FUSIE EN REORGANISATIE

55.1 Indien de directie overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten;
- de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, zal zij bij het nemen van een beslissing de sociale consequenties betrekken.

Alvorens er sprake kan zijn van collectieve ontslagen, kan tijdig, afhankelijk van geval tot geval, na overleg besloten worden tot een onderzoek.

55.2 In verband daarmee zal de directie, zo spoedig mogelijk voor zover zwaarwichtige belangen van de directie daarbij betrokken belanghebbenden zich daartegen niet verzetten, inlichtingen verstrekken aan de bestuurders der vakverenigingen over de overwogen maatregelen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en eventueel betrokken werknemers hierover door de directie worden ingelicht. In overleg met de bestuurders der vakorganisaties kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraden en eventueel betrokken werknemers zullen de directie en de bestuurders der vakverenigingen de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.

55.3 Daarna zal de directie de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor betrokken werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de bestuurders der vakverenigingen, alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de directie te beïnvloeden.
De directie zal de resultaten van dit overleg voorleggen aan de Board Sappi Europe.

55.4 Mededelingen van de directie over fusies en afspraken met vakverenigingen zullen met betrekking tot reorganisatie en sluiting op verzoek van de vakverenigingen schriftelijk worden vastgelegd.

55.5 Indien er gevolgen zijn te verwachten voor werknemers of een aantal van hen, zal de directie in overleg met de vakverenigingen –losgekoppeld van de cao-onderhandelingen- een sociaal plan opstellen, waarin in het bijzonder rekening dient te worden gehouden met de belangen van het personeel en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

10. SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 56 STUDIETOELAGEN

Voor studies welke door werkgever in het belang van het bedrijf en werknemer worden geacht, kan een studietoelage worden toegekend. De "Regeling Tegemoetkoming Studiekosten", overeenkomstig welke de aanvraag behandeld wordt, is opgenomen in de bij dit contract behorende bijlage 8.6.

ARTIKEL 57 OUDERSCHAPSVERLOF

Voor werknemers die gebruik maken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof, wordt op kosten van werkgever de pensioenverzekering voortgezet.

ARTIKEL 58 EUROPEES SOCIAAL FONDS (ESF)

Indien Sappi gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). Sappi verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

ARTIKEL 59 ROUWVERWERKING

Bij Sappi Netherlands B.V. wordt in rouwsituaties het **Protocol "Rouw en arbeid"** gebruikt. Dit protocol is een handleiding die de omgang van de organisatie en haar leidinggevenden in het bijzonder, met rouwende collega's tracht te ondersteunen zodat de rouwverwerking in een zorgvuldige en respectvolle sfeer kan geschieden. Het protocol is te verkrijgen bij de afdeling HR en te raadplegen via intranet Algemene gegevens - Protocol bij Rouwverwerking.

ARTIKEL 60 VERVROEGDE UITKERING JUBILEUMUITKERING

- Uitgangspunt vormt de jubileumgratificatie zoals opgenomen in Aangangsel A2 bij de cao 2018-2020;
- De werknemer van wie het dienstverband op basis van het DI project met wederzijds goedvinden van Sappi en de werknemer vervroegd wordt beëindigd, heeft recht op de voor hem geldende jubileumuitkering mits aan de voorwaarde wordt voldaan, dat de datum waarop hij of zij recht op zijn AOW-uitkering, lang genoeg bij Sappi in dienst zou zijn geweest om aanspraak te kunnen maken op (één van de) genoemde jubileumuitkeringen;
- De werknemer heeft recht op de jubileumuitkering en wel pro rato van het daadwerkelijke aantal dienstjaren bij het einde van zijn/haar dienstverband vergeleken met het aantal dienstjaren dat geldt om voor de desbetreffende jubileumuitkering in aanmerking te komen;
- De uitbetaling van de jubileumuitkering vindt plaats onder aftrek van de wettelijke verplichte inhoudingen;
- Deze afspraken gelden gedurende de periode 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

ARTIKEL 61 VERTROUWENSPERSOON

Binnen de organisatie van Sappi is de vertrouwenspersoon actief. De primaire **rol** van de **vertrouwenspersoon** ligt in de opvang en begeleiding van medewerkers die ongewenst gedrag (hebben) ervaren. Op de in hoofdstuk 6 van de klokkenluidersregeling genoemde vertrouwenspersoon is de rechtsbescherming van artikel 21 WOR en artikel 7:670 BW van overeenkomstige toepassing.

PROTOCOL AFSPRAKEN

Periodiek overleg

Sappi en de vakorganisaties zullen periodiek overleg voeren over de gemaakte cao afspraken.

Voorzetting afspraak vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan fiscaal vriendelijk worden betaald vanuit de WKR.

Doelgroepenregister

De werkgeversbijdrage AWWN wordt gecontinueerd evenals het fiscaal vriendelijk uitbetalen van de vakbondscontributie in de WKR.

Spaarmogelijkheden SV dagen en verschuiven

- voor medewerkers van 58 jaar en ouder die onder de overgangsregeling vallen gelden de zelfde afspraken met betrekking het al dan niet sparen van 3 DI dagen / SV dagen voor een termijn van maximaal 3 jaar).
- ook hebben deze medewerkers de niet opgenomen dagen a.g.v. ziekte de mogelijkheid om al dan niet maximaal 3 dagen mee te nemen naar het eerstvolgende kalenderjaar.

Vervroegde jubileumuitkering 25 en 40 jaar

Sappi zal medewerkers die op basis van het DI project en met gezamenlijke instemming van de werkgever en medewerker vervroegd uittreden de te verwachte jubileumuitkering (pro-rato) uitbetalen. Als voorwaarde wordt gesteld dat deze medewerker voorafgaand aan zijn AOW datum lang genoeg in dienst zou zijn om deze uitkering normaliter te ontvangen. Deze regeling zal Sappi schriftelijk aan de Vakbondsbestuurders worden medegedeeld en zal voor een termijn van 2 jaar worden toegepast (1-1-2019 tot 1-1-2021).

Pensioeninformatie werknemers

Sappi draagt zorg dat de werknemers jaarlijks in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan de pensioenvoorlichting.

Sappi draagt zorg dat de werknemers van 62 jaar en ouder een persoonlijke voorlichting en advies krijgen aangaande de mogelijkheden om hun pensioenuitkering naar voren te halen en daarmee een persoonlijke keuze te maken.

Stagebeleid

Stages zullen geïntensiveerd worden daar waar mogelijk (streven van ca 15 naar 20 stageplekken) en in het kwartaaloverleg met de vakbonden zal dit opgevolgd gaan worden. Sappi zal de vakbonden een overzicht toesturen van de stagevergoedingen bij Sappi.

Ontslagbescherming vertrouwenspersoon

Sappi zal aan de vertrouwenspersonen schriftelijk bevestigen dat zij vanuit deze rol ontslagbescherming hebben ten aanzien van ontslag, indien ontslag te maken heeft met hun rol als vertrouwenspersoon. Sappi zal een tekstvoorstel hiervoor doen, dat aan de vertrouwens perso(o)n(en) uitgereikt zal worden.

In de cao zal opgenomen worden dat Sappi vertrouwenspersonen heeft aangesteld in de organisatie.

Werkgevers bijdrageregeling

Sappi verlengt de AWWN werkgeversbijdrage.

Participatiewet

Sappi zal zich blijven inspannen om medewerkers met een beperking aan het werk te krijgen.

CAO SAPPI 2023 – 2024
AANHANGSELS

Sappi Netherlands B.V.

AANHANGSELS BEHORENDE BIJ CAO SAPPI 2023 - 2024

- A.1. Ploegentoeslag werknemers in de salariscategorieën 9 en 10**
- A.2. Jubileumgratificatie**
- A.3. Vakantiewerk**
- A.4. Telefoonkostenvergoeding**
- A.5. Vergoeding dienstreizen**
- A.6. Collectieve persoonlijke ongevallenverzekering**
- A.7. Vakbondswerk op het niveau van de onderneming**
 - A. Faciliteiten.
 - B. Bescherming van vakbondskaderleden.
 - C. Samenstelling van besturen van bedrijfsledengroepen.
 - D. Vakverenigingsdelegatie.
- A.8. Reiskostenregeling**
- A.9. Dringende redenen; artikel 7: 678 en 7: 679 BW**
 - A. Dringende redenen voor werkgever Artikel 7: 678 BW.
 - B. Dringende redenen voor werknemer Artikel 7: 679 BW.

A.1. Ploegentoeslag werknemers in de salarisgroepen 9 en 10

Ploegentoeslag wordt betaald over het schaalsalaris, doch maximaal over het maximum van de A-lijn van de respectievelijk groep volgens nieuwe schalen.
Voor de consignatieregeling gelden dezelfde bepalingen.

A.2. Jubileumgratificatie

Werknemer die een ononderbroken dienstverband heeft bij de onderneming van:

- 12,5 jaar, ontvangt bij die gelegenheid een uitkering ter grootte van een kwart maandsalaris;
 - 25 jaar, ontvangt bij die gelegenheid een uitkering ter grootte van een maandsalaris;
 - 40 jaar, ontvangt bij die gelegenheid een uitkering ter grootte van twee maandsalarissen.
- Deze uitkeringen geschieden onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Toelichting

Bij gelegenheid van het 12,5-jarig jubileum wordt eenmalig een gratificatie ter grootte van een kwart maandsalaris betaald. Het betreft het maandsalaris dat in de maand van het jubileum geldt. De gratificatie wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Bij gelegenheid van het 25-jarig jubileum wordt eenmalig een gratificatie ter grootte van een volledig maandsalaris betaald. Het betreft het maandsalaris dat in de maand van het jubileum geldt.

De gratificatie wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Bij gelegenheid van een 25-jarig jubileum is deze gratificatie onder het huidige belastingregime volledig belastingvrij.

Bij gelegenheid van het 40-jarig jubileum wordt eenmalig een gratificatie ter grootte van twee volledige maandsalarissen betaald. Het betreft het maandsalaris dat in de maand van het jubileum geldt.

De gratificatie wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Bij gelegenheid van een 40-jarig jubileum is een gratificatie ter grootte van een maandsalaris onder het huidige belastingregime volledig belastingvrij. Het tweede maandsalaris is volledig belast.

Er geldt echter een regeling die het mogelijk maakt ook het tweede maandsalaris belastingvrij te geven indien het 25-jarig jubileum is gevierd vóór het jaar 1994. Met een jubileumuitkering van voor 1994 hoeft namelijk geen rekening te worden gehouden en mag alsnog een keer een maandsalaris ter gelegenheid van het 25-jarig jubileum worden gegeven.

Sappi maakt van deze mogelijkheid gebruik om bij een 40-jarig jubileum in de maand voorafgaande aan dit jubileum een gratificatie ter grootte van een maandsalaris te geven bij gelegenheid van het 25 jarig jubileum en de maand daarop, in de feitelijke 40-jarige jubileum maand, nogmaals een gratificatie ter grootte van een maandsalaris te geven bij gelegenheid van het 40-jarig jubileum.

A.3. Vakantiewerk

Voor vakantiewerkers geldt de onderstaande modelarbeidsovereenkomst. Deze wordt aangegaan van maximaal 3 maanden.

Ten behoeve van de berekening van de uurlonen gelden de volgende bepalingen:

- Het aan de vakantiewerker te betalen bruto uurloon is inclusief de wettelijke vakantietoeslag en een proportioneel deel van het wettelijk aantal vakantiedagen.
Voor de bepaling van de uurlonen wordt uitgegaan van het wettelijke minimum (jeugd-)loon.
- Het uurloon voor vakantiewerkers in ploegendienst wordt verhoogd met de geldende percentages voor ploegentoeslag.

- Voor vakantiewerkers niet werkzaam in een vast ploegenschema worden de uurlonen verhoogd met de afwijkende ploegentoeslag naar gelang de onaangenaamheid van de te werken dienst(en).

Voorbeeld arbeidsovereenkomst vakantiewerker is beschikbaar.

A.4. Telefoonkostenvergoeding

Indien het voor de uitoefening van de functie of t.b.v. de bereikbaarheid van werknemer noodzakelijk is, wordt het telefoonabonnement – na voorafgaande toestemming van de directie – vergoed.

A.5. Vergoeding dienstreizen

1. Dienstreizen geschieden alleen in opdracht van **Sappi**, zij worden door **Sappi** geregeld en betaald.
2. Als middel van vervoer wordt gebruik gemaakt van:
 - a. het openbaar vervoer 2^e klasse;
 - b. dienstauto's zonder chauffeur, voor zover beschikbaar.
3. Indien werknemer er de voorkeur aangeeft te reizen met zijn eigen auto, worden maximaal de reiskosten per openbaar vervoermiddel vergoed.
4. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn eigen auto – op uitdrukkelijk verzoek van Sappi – hetgeen slechts bij hoge uitzondering zal plaatsvinden (bv. Voor een dienstreis, 's nachts of ingeval van urgentie of voor vervoer van goederen) worden hem de kilometerkosten vergoed volgens de ANWB-tarieven op basis van een gebruiksduur van 5 jaar, een aantal kilometers van 20.000 per jaar, met inachtneming van een maximum zoals dat jaarlijks door de directie zal worden bekend gemaakt.
5. Voor ritten per eigen auto tussen de Sappi-locaties wordt de kilometervergoeding betaald indien tot de rit voorafgaande toestemming is verleend door het betrokken Hoofd van Dienst, d.m.v. het bekende toelatingsbewijs.

A.6. Collectieve persoonlijke ongevallenverzekering

Sappi heeft voor al haar medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Deze verzekering verleent dekking in en buiten beroep, 24 uren per dag over de gehele wereld.

De verzekering verleent bij een ongeval een uitkering van:

- eenmalig bruto € 25.000 bij overlijden
- eenmalig bruto € 50.000 bij algehele blijvende invaliditeit

A.7. Vakbondswerk op het niveau van de onderneming

De directie van Sappi erkent de vakverenigingen, die betrokken zijn bij het tot stand brengen van een collectieve arbeidsovereenkomst, als gesprekspartner bij het overleg over het bereiken van goede sociale verhoudingen en het welzijn van de medewerkers in de onderneming.

Voor het realiseren van deze doelstellingen achten de vakverenigingen een goed contact tussen de leden onderling en tussen de leden en hun bezoldigde vertegenwoordigers gewenst. Daartoe hebben zij, ieder voor zich, een bedrijfsledengroep (BLG) onder leiding van een bestuur in het leven geroepen. De directie wenst te benadrukken, dat de ondernemingsraad als intern overlegorgaan van haar de meest voor de hand liggende partners is ter bespreking van sociale

verhoudingen en welzijn van de medewerkers.

De ondernemingsraad ziet dit bevestigd in de Wet op de Ondernemingsraden, het geldende reglement, de diverse cao-artikelen, waarvan de uitwerking en het toezicht op de naleving is overgelaten aan de raad en een recht, gevormd uit de gewoonte om een aantal onderwerpen in de raad aan de orde te stellen.

Het vakbondswerk op het niveau van de onderneming wordt beschouwd als een bedrijfsextern gebeuren.

A. Faciliteiten

De directie verklaart zich bereid aan de vakverenigingen voor hun functioneren op bedrijfsniveau een aantal faciliteiten toe te staan, mits dit de uitoefening en uitbouw van de taken en de bevoegdheden van de ondernemingsraden onverlet laat.

Deze faciliteiten bestaan uit:

1. Het gebruik maken van publicatieborden voor de bekendmaking van vergaderingen en het doen van mededelingen door vakverenigingen. De afspraken daartoe dienen te worden gemaakt via het Hoofd P&O.
2. Het gelegenheid geven tot het bijwonen van belangrijke vergaderingen van de bedrijfsledengroep door vakvereniging(kader)leden. Het eventueel ruilen van diensten is mogelijk en behoort te worden geregeld met de betrokken chef en collega's.
Deze mogelijkheden bestaan uiteraard voor zover de werkzaamheden in de onderneming dit toelaten en tijdig een aanvraag daartoe is ingediend via het Hoofd P&O.
3. Het verlenen van vrijaf met behoud van salaris aan vakverenigingskaderleden voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van de vereniging, mits de werkzaamheden in de onderneming dit toelaten en tijdig een aanvraag daartoe is ingediend via het Hoofd P&O.
4. Het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte, indien mogelijk, voor het beleggen van vakverenigingsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden. De vergaderingen zullen als regel buiten werktijd plaatsvinden. De aanvraag voor het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte zal geschieden via het Hoofd P&O.
5. Het toestaan van contacten tussen kaderleden onderling, tussen kaderleden en leden en de bezoldigde bestuurders der vakverenigingen. De contacten tussen kaderleden onderling en tussen kaderleden en leden vinden plaats na toestemming van de betrokken chefs en voor zover het werk dit toelaat. De contacten tussen kaderleden en bezoldigde bestuurder vinden plaats na overleg met het Hoofd P&O.
6. Het ter beschikking stellen van de agenda en notulen van de lokale ondernemingsraadvergaderingen aan de voorzitters van de lokale bedrijfsledengroepen. De totale ondernemingsraden zullen hieraan elk voor zich de goedkeuring dienen te hechten.
7. Het doen toekomen van algemene mededelingen aan de voorzitters van de bedrijfsleden groepen.
8. Het in dringende gevallen toestaan van vermenigvuldiging en verspreiding van informatie onder de leden der vakverenigingen in de onderneming. De toestemming wordt verleend door het Hoofd P&O.
9. De voorzitter BLG heeft toestemming om tijdens werktijd telefonisch contact op te nemen met (uitsluitend) een bezoldigde.

B. Bescherming van vakbondskaderleden

Het ontslagbeleid van Sappi is gebaseerd op de wettelijke bepalingen en de regels vastgelegd in de cao. De directie zal ieder voorliggende ontslagbeslissing zorgvuldig overwegen om elke willekeur te vermijden.

Hiermee is gegeven, dat geen enkele personeelslid op louter gronden van vakbondsactiviteit zal worden ontslagen.

C. Samenstelling besturen van bedrijfsledengroepen

De vakverenigingen zullen de onderneming schriftelijk mededelen, welke personeelsleden een functie bekleden binnen het vakverenigingswerk op het niveau van de onderneming.

D. Vakverenigingsdelegatie

Werknemers die werkzaam zijn in ploegendienst en deel uitmaken van de vakverenigingsdelegatie, ontvangen compensatie voor maximaal 3 diensten, wanneer overleg met werkgever in het kader van de cao-onderhandelingen en het periodiek overleg tijdens hun vrije dagen plaats vindt.

A.8. Reiskostenregeling

Voor de onder de werking van deze cao vallende werknemers geldt de volgende reiskostenregeling.

1. Aan de werknemer wordt met inachtneming van het in deze regeling bepaalde een vergoeding verstrekt voor het reizen van zijn woonplaats naar de plaats waar hij gewoonlijk de bedongen arbeid verricht.
2. Definities
Werknemer: onder werknemer wordt in deze regeling verstaan, de man of vrouw, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, met uitzondering van vakantiewerkers, weekendhulpen en stagiaires.
Werkgever: Sappi Netherlands B.V.
3. De medewerker ontvangt een reiskostenvergoeding ontvangt van € 0,21 per gereden kilometer woon- werkverkeer, met een maximum van 40 kilometer enkele reis per dag. Voor de berekening van de afstand van de woonplek naar de werkplek, wordt gebruik gemaakt van de ANWB routeplanner.
4. De jaarlijkse kilometer fiscalisering komt hiermee te vervallen.
Onder 'gewerkte dag' of 'dienst' wordt verstaan: die dagen of diensten, welke werknemer reëel aanwezig is op zijn arbeidsplaats t.b.v. door hem te verrichten werkzaamheden.
5. Voor vergoeding komen derhalve niet in aanmerking de dagen waarop werknemer niet op zijn arbeidsplaats is dan wel op grond van een andere bepaling een vergoeding voor de gemaakte reis ontvangt, zoals feestdagen, studieverlof, opkomst tijdens consignatie, roostervrije dagen, VV-dagen, compensatiedagen overwerk, extra gangen naar het bedrijf, betaald of onbetaald verlof.
6. Géén vergoeding ontvangen:
 - a. Medewerkers die gebruik maken van bedrijfsvervoer;
 - b. Medewerker die dienstreizen maken, waarbij de reisvergoeding vanaf de woonplaats wordt berekend.
7. Regelingen, die op 1 oktober 1979 in een der betrokken bedrijven van kracht waren, vinden enkel nog toepassing indien ze wat vergoedingen betreft, positief afwijken met dien verstande, dat deze afwijkende hogere bedragen worden 'bevroren', d.w.z. niet meer worden aangepast, totdat ze op het peil zijn van de betreffende vergoeding in deze regeling. Wel wordt gehanteerd het begrip gewerkte dag, hetgeen inhoudt, dat op de heer voor onder 6 vermelde dagen geen vergoeding plaatsvindt.
Ongunstige regeling zijn m.i.v. 1 oktober 1979 vervallen.
8. Werknemers dienen, met inachtneming van onderhavige regeling, middels een opgaveformulier, jaarlijks en/of bij wijziging tussentijds de enkele reisafstand in kilometers op te geven aan de afdeling P&O. Bij niet-juiste opgave behoudt werkgever zich het recht voor betreffende werknemer voor een termijn van een jaar uit te sluiten van elke vorm van reiskostenvergoeding.

A.9. A. Dringende redenen voor werkgever Artikel 7: 678 BW.

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd; zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geachte kunnen worden
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. Wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing, roekeloos eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

A.9. B. Dringende redenen voor werknemer Artikel 7: 679 BW.

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder ander aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. Wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een zijner huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft; wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid

- f. is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft; wanneer hij op ander wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - g. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering, gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - h. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zo verbonden zin met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - i. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen, waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

CAO SAPPI 2023 – 2024
BIJLAGEN

Sappi Netherlands B.V.

BIJLAGEN BEHORENDE BIJ CAO SAPPI 2023 – 2024

- B.1. Functieoverzicht
- B.2. Dienstrooster
- B.3. Salarisschaal functiegroepen 1 t/m 10
- B.4. Beroepsprocedure functie-indeling
- B.5. Beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10
- B.6. Regeling tegemoetkoming studiekosten
- B.7. Afspraken uit (eerder) cao-overleg

B.1. Functieoverzicht

Actueel overzicht beschikbaar op SappiNet en/of via P&O.
Betreffend overzicht ('Groepsindelingslijst') is voorafgaand aan publicatie gedeeld met drie vakorganisaties.

B.2. Dienstrooster

1. Algemeen

- a. Werknemer dient zich te houden aan zijn dienstrooster. Werkgever kan hem echter ook daarbuiten arbeid laten verrichten mits het bedrijfsbelang dit dringend vergt. Hij zal dan rekening houden met zwaarwegende belangen van werknemer.
- b. Werkgever is gehouden in elk geval de bepalingen krachtens de Arbeidstijdenwet en krachtens vastgelegde regelingen na te leven.

2. Dienstroosters

Voor iedere werknemer geldt een der volgende dienstroosters.

a. Dagdienst

Een dienstrooster, dat een arbeidsduur aangeeft van maximaal 40 uur per week en ten hoogste 9 uur per dag of dienst op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur

b. Tweeploegendienst

Een dienstrooster dat:

- een arbeidsduur aangeeft van maximaal 40 uur per week en ten hoogste 8 uur per dag of dienst op maandag tot en met vrijdag afwisselend van 07.00 tot 15.00 en van 14.00 tot 22.00 uur;
- een periode van twee weken omvat;
- betrekking heeft op vijf diensten per week, afwisselend;
- bepaalt dat niet op zondag wordt gewerkt;
- aangeeft dat de normale werktijd ligt tussen 06.00 en 22.00 uur.

c. Drieploegendienst

Een dienstrooster dat:

- een arbeidsduur per ploeg aangeeft van maximaal 8 uur per dienst, met uitzondering van de zaterdag en van gemiddeld maximaal 46 uur per week met dien verstande dat per jaar gerekend de normale werktijd per werknemer 40 uur per week bedraagt. Schafttijd die doorbetaald wordt, wordt niet beschouwd als werktijd behoudens de zgn. 'vliegende schaft'. Het verschil tussen de maximale arbeidsduur per ploeg (46 uur per week) en de normale gemiddelde werktijd per werknemer (40 uur per week) kan worden opgeheven door toekenning van vervangende cyclusdiensten.
De vervangende cyclusdiensten zullen individueel worden toegekend. Als het bedrijfsbelang die vergt, kan in overleg met de ondernemingsraad, collectieve aanwijzing gebeuren;
- een periode van drie weken omvat;
- een indeling aangeeft, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag-, of nachtdienst moet werken;
- aangeeft dat de normale arbeidstijd ligt tussen maandag 06.00 en zaterdag 24.00 uur, met dien verstande, dat de directie in overleg met de ondernemingsraad andere tijdstippen vast kan leggen mits tussen het tijdstip waarop de normale werktijd op zaterdag eindigt en het tijdstip waarop de normale werktijd op maandag begint, 30 uur verlopen.

d. Vijfploegendienst

Een dienstrooster, dat aangeeft op welke dagen afwisselend ochtend-, middag-, en nachtdienst wordt gewerkt en op welke dagen er roostervrij is. Iedere dienst bedraagt 8 uren. De op jaarbasis gewerkte uren geven een gemiddelde arbeidsduur van 34,5 uur per week. Feestdagen worden als normale werkdagen beschouwd.

B3. Salarisschaal functiegroepen 1 t/m 10

Actueel overzicht van de salarisschalen voor de functiegroepen 1 t/m 8, 9 en 10, is tevens beschikbaar op SappiNet en/of via HR en staan vermeld in het cao-boekje Sappi Netherlands 2021 – 2023. Aan de medewerkers die per 1 juli 2021 in dienst zijn wordt een éénmalige uitkering van 400 euro netto betaald (pro rato voor parttimers).

Schaalsaris per 1 april 2023								
(schaalsalaris van 01.10.2022 verhoogd met € 200,-)								
								€ 200,00
Alle functiegroepen worden verhoogd met afgesproken bedrag :								€ 200,00
Periodiek	FUNCTIEGROEPEN							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0	2.433	2.474	2.517	2.578	2.662	2.760	2.829	2.985
1	2.471	2.501	2.550	2.615	2.697	2.806	2.886	3.051
2	2.497	2.528	2.586	2.654	2.738	2.849	2.945	3.106
3	2.525	2.561	2.618	2.690	2.785	2.891	3.001	3.174
4	2.556	2.594	2.655	2.730	2.825	2.932	3.060	3.235
5		2.627	2.690	2.773	2.867	2.975	3.117	3.295
6			2.726	2.813	2.908	3.022	3.176	3.361
7							3.234	3.421
8								3.487

Alle leeftijdsfunctiegroepen worden verhoogd met het afgesproken bedrag									Verhoging
Leeftijd	FUNCTIEGROEPEN								6-16 tm 6-23
	1	2	3	4	5	6	7	8	
16	1.035	1.037	1.044	1.052	1.064	1.076	1.090	1.102	200,00
17	1.243	1.245	1.251	1.264	1.277	1.291	1.310	1.329	200,00
18	1.491	1.505	1.514	1.529	1.545	1.565	1.584	1.609	200,00
19	1.761	1.765	1.775	1.795	1.813	1.834	1.862	1.886	200,00
20	2.021	2.024	2.035	2.058	2.081	2.099	2.142	2.169	200,00
21		2.289	2.304	2.328	2.358	2.388	2.434	2.474	200,00
22			2.368	2.408	2.440	2.492	2.547	2.610	200,00
23					2.511	2.584	2.628	2.745	200,00
24							2.736	2.865	200,00

Leeftijdsschalen gelden niet meer voor medewerkers met Sappi contract, enkel voor vakantiekrachten en flexpoolers

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.

Schaalsalaris per 1 april 2023

(schaalsalaris van 01.10.2022 verhoogd met € 200,-)

FUNCTIEGROEP 9				
Periodiek	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	3.144	3.206,88	3.269,76	3.332,64
1	3.229	3.293,58	3.358,16	3.422,74
2	3.313	3.379,26	3.445,52	3.511,78
3	3.400	3.468,00	3.536,00	3.604,00
4	3.482	3.551,64	3.621,28	3.690,92
5	3.569	3.640,38	3.711,76	3.783,14
6	3.655	3.728,10	3.801,20	3.874,30
7	3.736	3.810,72	3.885,44	3.960,16
8	3.823	3.899,46	3.975,92	4.052,38
9	3.907	3.985,14	4.063,28	4.141,42

FUNCTIEGROEP 10				
Periodiek	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	3.340	3.406,80	3.473,60	3.540,40
1	3.443	3.511,86	3.580,72	3.649,58
2	3.550	3.621,00	3.692,00	3.763,00
3	3.657	3.730,14	3.803,28	3.876,42
4	3.761	3.836,22	3.911,44	3.986,66
5	3.868	3.945,36	4.022,72	4.100,08
6	3.970	4.049,40	4.128,80	4.208,20
7	4.074	4.155,48	4.236,96	4.318,44
8	4.181	4.264,62	4.348,24	4.431,86
9	4.283	4.368,66	4.454,32	4.539,98
10	4.390	4.477,80	4.565,60	4.653,40

FUNCTIEGROEP 9				
Leeftijd	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21	2.701	2.755,02	2.809,04	2.863,06
22	2.804	2.860,08	2.916,16	2.972,24
23	2.914	2.972,28	3.030,56	3.088,84
24	3.028	3.088,56	3.149,12	3.209,68

FUNCTIEGROEP 10				
Leeftijd	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21				
22	2.867	2.924,34	2.981,68	3.039,02
23	2.980	3.039,60	3.099,20	3.158,80
24	3.094	3.155,88	3.217,76	3.279,64
25	3.216	3.280,32	3.344,64	3.408,96

Leeftijdsschalen gelden niet meer voor medewerkers met Sappi contract, enkel voor vakantiekrachten en flexpoolers

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.								
Schaalsalaris per 1 oktober 2023								
(schaalsalaris van 01.04.2023 verhoogd met € 80,-)								€ 80,00
Alle functiegroepen worden verhoogd met afgesproken bedrag :								€ 80,00
Periodiek	FUNCTIEGROEPEN							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0	2.513	2.554	2.597	2.658	2.742	2.840	2.909	3.065
1	2.551	2.581	2.630	2.695	2.777	2.886	2.966	3.131
2	2.577	2.608	2.666	2.734	2.818	2.929	3.025	3.186
3	2.605	2.641	2.698	2.770	2.865	2.971	3.081	3.254
4	2.636	2.674	2.735	2.810	2.905	3.012	3.140	3.315
5		2.707	2.770	2.853	2.947	3.055	3.197	3.375
6			2.806	2.893	2.988	3.102	3.256	3.441
7							3.314	3.501
8								3.567

Alle leeftijdsgroepen worden verhoogd met het afgesproken bedrag									Verhoging
Leeftijd	FUNCTIEGROEPEN								
	1	2	3	4	5	6	7	8	6-16 tm 6-23
16	1.115	1.117	1.124	1.132	1.144	1.156	1.170	1.182	80,00
17	1.323	1.325	1.331	1.344	1.357	1.371	1.390	1.409	80,00
18	1.571	1.585	1.594	1.609	1.625	1.645	1.664	1.689	80,00
19	1.841	1.845	1.855	1.875	1.893	1.914	1.942	1.966	80,00
20	2.101	2.104	2.115	2.138	2.161	2.179	2.222	2.249	80,00
21		2.369	2.384	2.408	2.438	2.468	2.514	2.554	80,00
22			2.448	2.488	2.520	2.572	2.627	2.690	80,00
23					2.591	2.664	2.708	2.825	80,00
24							2.816	2.945	80,00
Leeftijdsschalen gelden niet meer voor medewerkers met Sappi contract, enkel voor vakantiekrachten en flexpoolers									

Schaalsalaris per 1 oktober 2023

(schaalsalaris van 01.04.2023 verhoogd met € 80,-)

FUNCTIEGROEP 9				
Periodiek	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	3.224	3.288,48	3.352,96	3.417,44
1	3.309	3.375,18	3.441,36	3.507,54
2	3.393	3.460,86	3.528,72	3.596,58
3	3.480	3.549,60	3.619,20	3.688,80
4	3.562	3.633,24	3.704,48	3.775,72
5	3.649	3.721,98	3.794,96	3.867,94
6	3.735	3.809,70	3.884,40	3.959,10
7	3.816	3.892,32	3.968,64	4.044,96
8	3.903	3.981,06	4.059,12	4.137,18
9	3.987	4.066,74	4.146,48	4.226,22

FUNCTIEGROEP 10				
Periodiek	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	3.420	3.488,40	3.556,80	3.625,20
1	3.523	3.593,46	3.663,92	3.734,38
2	3.630	3.702,60	3.775,20	3.847,80
3	3.737	3.811,74	3.886,48	3.961,22
4	3.841	3.917,82	3.994,64	4.071,46
5	3.948	4.026,96	4.105,92	4.184,88
6	4.050	4.131,00	4.212,00	4.293,00
7	4.154	4.237,08	4.320,16	4.403,24
8	4.261	4.346,22	4.431,44	4.516,66
9	4.363	4.450,26	4.537,52	4.624,78
10	4.470	4.559,40	4.648,80	4.738,20

FUNCTIEGROEP 9				
Leeftijd	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21	2.781	2.836,62	2.892,24	2.947,86
22	2.884	2.941,68	2.999,36	3.057,04
23	2.994	3.053,88	3.113,76	3.173,64
24	3.108	3.170,16	3.232,32	3.294,48

FUNCTIEGROEP 10				
Leeftijd	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21				
22	2.947	3.005,94	3.064,88	3.123,82
23	3.060	3.121,20	3.182,40	3.243,60
24	3.174	3.237,48	3.300,96	3.364,44
25	3.296	3.361,92	3.427,84	3.493,76

Leeftijdscalen gelden niet meer voor medewerkers met Sappi contract, enkel voor vakantiekrachten en flexpoolers

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.

Schaalsalaris per 1 oktober 2023

(schaalsalaris van 01.04.2023 verhoogd met € 80,-)

€ 80,00

Alle functiegroepen worden verhoogd met afgesproken bedrag :

€ 80,00

Periodiek	FUNCTIEGROEPEN																							
	1			2			3			4			5			6			7			8		
	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	Schaalsalaris	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank
0	2.513	-62,83	2.450,17	2.554	-63,85	2.490,15	2.597	-64,93	2.532,07	2.658	-66,45	2.591,55	2.742	-68,55	2.673,45	2.840	-71,00	2.769,00	2.909	-72,73	2.836,27	3.065	-76,63	2.988,37
1	2.551	-63,78	2.487,22	2.581	-64,53	2.516,47	2.630	-65,75	2.564,25	2.695	-67,38	2.627,62	2.777	-69,43	2.707,57	2.886	-72,15	2.813,85	2.966	-74,15	2.891,85	3.131	-78,28	3.052,72
2	2.577	-64,43	2.512,57	2.608	-65,20	2.542,80	2.666	-66,65	2.599,35	2.734	-68,35	2.665,65	2.818	-70,45	2.747,55	2.929	-73,23	2.855,77	3.025	-75,63	2.949,37	3.186	-79,65	3.106,35
3	2.605	-65,13	2.539,87	2.641	-66,03	2.574,97	2.698	-67,45	2.630,55	2.770	-69,25	2.700,75	2.865	-71,63	2.793,37	2.971	-74,28	2.896,72	3.081	-77,03	3.003,97	3.254	-81,35	3.172,65
4	2.636	-65,90	2.570,10	2.674	-66,85	2.607,15	2.735	-68,38	2.666,62	2.810	-70,25	2.739,75	2.905	-72,63	2.832,37	3.012	-75,30	2.936,70	3.140	-78,50	3.061,50	3.315	-82,88	3.232,12
5				2.707	-67,68	2.639,32	2.770	-69,25	2.700,75	2.853	-71,33	2.781,67	2.947	-73,68	2.873,32	3.055	-76,38	2.978,62	3.197	-79,93	3.117,07	3.375	-84,38	3.290,62
6							2.806	-70,15	2.735,85	2.893	-72,33	2.820,67	2.988	-74,70	2.913,30	3.102	-77,55	3.024,45	3.256	-81,40	3.174,60	3.441	-86,03	3.354,97
7																			3.314	-82,85	3.231,15	3.501	-87,53	3.413,47
8																					3.567	-89,18	3.477,82	

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.

Schaalsalaris per 1 oktober 2023

(schaalsalaris van 01.04.2023 verhoogd met € 80,-)

Periodiek	FUNCTIEGROEP 9											
	BEORDELINGSMARGE			2%			4%			6%		
	0%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	2%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	4%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	6%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank
0	3.224	-80,60	3.143,40	3.288,48	-82,21	3.206,27	3.352,96	-83,82	3.269,14	3.417,44	-85,44	3.332,00
1	3.309	-82,73	3.226,27	3.375,18	-84,38	3.290,80	3.441,36	-86,03	3.355,33	3.507,54	-87,69	3.419,85
2	3.393	-84,83	3.308,17	3.460,86	-86,52	3.374,34	3.528,72	-88,22	3.440,50	3.596,58	-89,91	3.506,67
3	3.480	-87,00	3.393,00	3.549,60	-88,74	3.460,86	3.619,20	-90,48	3.528,72	3.688,80	-92,22	3.596,58
4	3.562	-89,05	3.472,95	3.633,24	-90,83	3.542,41	3.704,48	-92,61	3.611,87	3.775,72	-94,39	3.681,33
5	3.649	-91,23	3.557,77	3.721,98	-93,05	3.628,93	3.794,96	-94,87	3.700,09	3.867,94	-96,70	3.771,24
6	3.735	-93,38	3.641,62	3.809,70	-95,24	3.714,46	3.884,40	-97,11	3.787,29	3.959,10	-98,98	3.860,12
7	3.816	-95,40	3.720,60	3.892,32	-97,31	3.795,01	3.968,64	-99,22	3.869,42	4.044,96	-101,12	3.943,84
8	3.903	-97,58	3.805,42	3.981,06	-99,53	3.881,53	4.059,12	-101,48	3.957,64	4.137,18	-103,43	4.033,75
9	3.987	-99,68	3.887,32	4.066,74	-101,67	3.965,07	4.146,48	-103,66	4.042,82	4.226,22	-105,66	4.120,56

Periodiek	FUNCTIEGROEP 10											
	BEORDELINGSMARGE			2%			4%			6%		
	0%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	2%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	4%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank	6%	Korting geen urenbank	Totaal per maand geen urenbank
0	3.420,00	-85,50	3.334,50	3.488,40	-87,21	3.401,19	3.556,80	-88,92	3.467,88	3.625,20	-90,63	3.534,57
1	3.523,00	-88,08	3.434,92	3.593,46	-89,84	3.503,62	3.663,92	-91,60	3.572,32	3.734,38	-93,48	3.640,90
2	3.630,00	-90,75	3.539,25	3.702,60	-92,57	3.610,03	3.775,20	-94,38	3.680,82	3.847,80	-96,36	3.754,44
3	3.737,00	-93,43	3.643,57	3.811,74	-95,29	3.716,45	3.886,48	-97,16	3.789,32	3.961,22	-99,12	3.850,10
4	3.841,00	-96,03	3.744,97	3.917,82	-97,95	3.819,87	3.994,64	-99,87	3.894,77	4.071,46	-101,82	3.952,64
5	3.948,00	-98,70	3.849,30	4.026,96	-100,67	3.926,29	4.105,92	-102,65	4.003,27	4.184,88	-104,58	4.059,30
6	4.050,00	-101,25	3.948,75	4.131,00	-103,28	4.027,72	4.212,00	-105,30	4.106,70	4.293,00	-107,32	4.163,68
7	4.154,00	-103,85	4.050,15	4.237,08	-105,93	4.131,15	4.320,16	-108,00	4.212,16	4.403,24	-110,64	4.271,60
8	4.261,00	-106,53	4.154,47	4.346,22	-108,66	4.237,56	4.431,44	-110,79	4.320,65	4.516,66	-113,51	4.373,15
9	4.363,00	-109,08	4.253,92	4.450,26	-111,26	4.339,00	4.537,52	-113,44	4.424,08	4.624,78	-115,92	4.478,86
10	4.470,00	-111,75	4.358,25	4.559,40	-113,99	4.445,41	4.648,80	-116,22	4.532,58	4.738,20	-119,62	4.618,58

Participatieschaal

De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ter hoogte van 100% van het WML

Participatieschaal, bedragen in euro's per maand per 1 juli 2023 voor 21 jarigen en ouder			
		100%	€ 1.995,00
stap 1	WML	105%	€ 2.094,75
stap 2	WML	110%	€ 2.194,50
stap 3	WML	115%	€ 2.294,25
stap 4	WML	120%	€ 2.394,00

B.4. Beroepsprocedure functie-indeling

Als bedoeld in artikel 21.4 cao.

Deze procedure vindt toepassing indien werknemer het niet eens is met zijn groepsindeling, naar aanleiding van een plaatsgevonden functieonderzoek en het resultaat daarvan:

- a. Schriftelijke klacht indienen via chef bij betreffende Hoofd P&O, met vermelding van de aard van de klacht.
- b. Na oordeel van het Hoofd P&O aangaande de vermeende gegrondheid van de klacht, melding van klacht door het Hoofd P&O aan de Coördinator Functiewaardering.
- c. Heronderzoek door deskundigen op het gebied van functiewaardering.
- d. Resultaat van het heronderzoek wordt door Coördinator Functiewaardering gemeld aan Hoofd P&O.
- e. Hoofd P&O deelt betrokkene de uitslag van het heronderzoek schriftelijk mede.

Indien betrokken werknemer de uitslag na een klacht niet accepteert, heeft deze de mogelijkheid in beroep te gaan bij de vakverenigingen.

Procedure

- a. Binnen een maand nadat de uitslag hem is bekend gemaakt dient betrokken werknemer een schriftelijke klacht in te dienen bij de Bestuurder van zijn vakvereniging, met vermelding van:
 1. aard van de klacht;
 2. intern plaatsgevonden heronderzoek en resultaat daarvan.
De Bestuurder van deze vakvereniging informeert het betrokken Hoofd P&O binnen een maand nadat hem de klacht is bekendgemaakt. Het Hoofd P&O informeert op zijn beurt de Coördinator Functiewaardering.
- b. De Bestuurder schakelt de v.v.-deskundige in en neemt omtrent de klacht contact op met werkgeversvereniging AWWN.
- c. Afspraak met en een bezoek aan betrokken bedrijf door vakvereniging. Hierbij krijgt het v.v.-lid de gelegenheid zijn/haar bezwaren tegen de uitgebrachte classificatie mondeling naar voor te brengen.
- d. Vervolgens vindt een heronderzoek plaats door deskundigen van vakvereniging en werkgeversvereniging, die een eindbeoordeling geven.
- e. Resultaatmelding gebeurt door betrokken vakvereniging aan werknemer.

B.5. Beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10

Gebruik beoordelingsmarge d.m.v. beoordelingssysteem.

Doel:

Het doel van het beoordelingssysteem is hiermee gegeven. Het dient rechtstreeks om via het oordelen over iemands functioneren, te komen tot het vaststellen van het gedeelte der beoordelingsmarge, dat zal worden gebruikt (0, 2, 4 of 6%).

Eisen:

Het beoordelingssysteem zal aan een aantal eisen moeten voldoen:

- a. begrijpelijkheid van opzet/doorzichtigheid;
- b. gedefinieerde maatstaven/gezichtspunten;
- c. normering;
- d. eerste en tweede beoordelaar;
- e. beoordelingsgesprek/taakvervullingsgesprek;
- f. beroepsprocedure.

Praktische uitwerking:

a. Begrijpelijkheid van opzet/doorzichtigheid

Uit inventarisatie van een groot aantal systemen worden 3 hoofdbeoordelingsfactoren afgeleid:

- I. Vakkennis
- II. Taakopvatting-/uitoefening
- III. Houding/sociabiliteit

Zij komen in veel variaties en opsplitsingen voor. Ons inziens zou dat het uitgangspunt voor de bouw van het systeem kunnen zijn. Door een beperking tot 3 hoofdfactoren wordt voldaan aan het criterium begrijpelijkheid van opzet/doorzichtigheid.

b. Gedefinieerde maatstaven/gezichtspunten

Elk der hoofdfactoren kan worden voorzien van een meetmethode die de beoordelaar in staat stelt om enige geobjectiverde (geen objectieve) uitspraak te doen over de mate, waarin beoordeelde voldoet aan de verwachtingen.

Tevens brengt een gegeven meetmethode mee, dat het resultaat minder afhankelijk wordt van een individuele beoordelaar en beter controleerbaar door de beoordeelde.

Hoofdfactor	Maatstaf
Vakkennis	1. praktische vakkennis 2. kwaliteit van het werk
Taakopvatting	1. productiviteit 2. zorg voor bedrijfsmiddelen
Houding	1. persoonlijke inzet 2. samenwerking

c. Normering

Aangezien het systeem dient ter bepaling van het gebruik van de beoordelingsmarge in de functiegroepen 9 en 10, zal de normering aan moeten sluiten bij een onderverdeling van beoordelingsmarge. Onderstaand een uitgewerkt voorbeeld van een mogelijke aansluiting.

De koppeling tussen beoordeling en beloning ontstaat door een verdeling van de beoordelingsmarge in 4 kwartielen. Deze zijn tevens terug te vinden bij het tusseoordelen en het eindresultaat.

Voor het praktisch werken met het systeem zal een beoordelaar voor zichzelf een aantal richtvragen wensen.

Deze kunnen bij elke maatstaf worden aangevuld.

d. Eerste en tweede beoordelaar

De directe chef zet de beoordeling op schrift en bespreekt deze met de naast hogere chef. Na deze eerste screening vindt de voorbereiding voor het beoordelingsgesprek plaats.

e. Beoordelingsgesprek/taakvervullingsgesprek

Doel van het gesprek is tweeledig:

- a. Een uitspraak doen over het functioneren van beoordeelde in de huidige functie aan de hand van de bestaande taakomschrijving.
- b. Het aangeven van het gebruik dat zal worden gemaakt van de beoordelingsmarge.

De inhoud van het gesprek bevat de volgende onderdelen:

1. Doel van het gesprek.
2. Bespreking van haalfactoren, maatstaven en gehanteerde richtvragen in het licht van het functioneren van beoordeelde.
3. Reactie van beoordeelde op de motivering van beoordelaar.
4. Het vaststellen van gebruik van de beoordelingsmarge.
5. Vaststelling of beoordeelde het al dan niet eens is met beoordeling.
6. Zo nodig afspraak maken de beroepsprocedure te benutten.

f. Beroepsprocedure

Zie voor beroepsprocedure **het reglement commissie van beroep in het kader van het beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10.**

Beoordelingsformulier

Eindoordeel			6-7	7-8	8-9	9-10	Eindoordeel
vakkennis	praktische vakkennis	a. hoe is zijn/haar vakkennis b. beheerst hij/zij het terrein volledig c. heeft hij/zij vaktechnische hulp nodig					
	kwaliteit van het werk	a. werkt hij/zijn nauwkeurig b. is correctie nodig c. in welke mate is controle nodig					
taakopvatting	productiviteit	a. werkt hij/zij regelmatig b. wordt er effectief gewerkt c. is hij/zij snel/langzaam					
	zorg voor bedrijfsmiddelen	a. hoe behandelt hij/zij ze b. worden de middelen beschikbaar gehouden c. hoe beheert hij/zij die middelen					
Houding	persoonlijke inzet	a. heeft hij/zij belangstelling voor de zaak b. is hij/zij leergierig c. ziet hij/zij bredere verbanden					
	samenwerking	a. geeft hij/zij medewerking b. is hij/zij behulpzaam c. werken anderen graag met hem/haar					
Eindoordeel t.b.v. beoordelingsmarge							

Reglement commissie van beroep in het kader van het beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10.

1. Samenstelling

De beroepscommissie bestaat uit zes leden. Drie leden worden aangewezen door werkgever en drie leden worden benoemd door de ondernemingsraad. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris, die geen lid is van de commissie en wordt aangewezen door werkgever.

2. Taak

De commissie heeft tot taak elke ingediende beroepszaak binnen vier weken na ontvangst door de secretaris in behandeling te nemen. Binnen een redelijke termijn dient dan de commissie een uitspraak te doen of bij het opstellen van de beoordeling door de beoordelaar(s) al dan niet de voorgeschreven zorgvuldigheid ten aanzien van de beoordelingsprocedure in acht is genomen en of al dan niet door de beoordelaar(s) een nieuwe beoordeling moet worden opgesteld. Indien na deze nieuwe beoordeling de commissie van oordeel is, dat weer niet alle zorgvuldigheid is toegepast, kan de commissie een beroep doen op de directie voor een beslissende uitspraak. De commissie is niet bevoegd om de beoordelingscijfers te wijzigen.

3. Aanmelding beroepszaak

Een beroepszaak dient schriftelijk door de belanghebbende bij de secretaris te worden ingediend. In deze schriftelijke aanmelding dient duidelijk omschreven te worden waartegen beroep wordt aangetekend.

Binnen vier weken na datum ontvangst door de secretaris dient de zaak door de commissie behandeld te worden.

4. Wijze van behandeling

De commissie van beroep gaat als volgt te werk:

- a. Voordat een beslissing wordt genomen zullen partijen worden gehoord.
- b. Indien een commissielid zelf bij de zaak betrokken is, zal hij niet aan de behandeling hiervan deelnemen. Alleen de voorzitter maakt een uitzondering hierop.
- c. Beslissingen worden alleen in een paritaire samenstelling noemen.
- d. De beslissingen worden met gewone meerderheid genomen.
- e. Als stemmen staken beslist de directie na overleg met de COR.

5. Bevoegdheden van de commissie

- a. De commissie kan iedereen die zij menen nuttig te kunnen zijn voor de beslissing oproepen als partij, getuige of deskundige. De betrokken werkgever of werknemer die opgeroepen wordt, is verplicht aan deze oproep gehoor te geven en alle inlichtingen door de commissie gevraagd naar waarheid te verstrekken.
- b. Werkgever is verplicht werknemer voldoende tijd vrij te geven, zodat hij aan zijn verplichtingen jegens de commissie kan voldoen.
- c. De commissie kan het horen van getuigen of deskundigen opdragen aan een of meer van haar leden.

B.6. Regeling tegemoetkoming studiekosten

1. Regeling

In beginsel kan werknemer na de proeftijd voor een toelage in aanmerking komen. Hij dient hiertoe bij zijn chef een schriftelijke aanvraag in op een formulier, dat bij de afdelingen Opleidingen verkrijgbaar is. De afdeling Opleidingen kan desgewenst adviseren in het bepalen van de juiste studierichting, alsmede bij de keuze van het opleidingsinstituut.

Het percentage van de tegemoetkoming in de studiekosten wordt in overleg tussen de personeelschef en de chef van de betrokkene vastgesteld en varieert in regel van werkgever, alsmede de capaciteiten en omstandigheden van de cursist;. Deze dient met de studie in een redelijk tempo te volbrengen. Ook wordt rekening gehouden met het feit of betrokkene reeds eerder voor eenzelfde studie subsidie ontving, in welk geval nogmaals een éénmalig subsidie kan worden verstrekt. De chef en naast hogere chef geven omtrent de capaciteiten en omstandigheden van de cursist hun mening te kennen op het aanvraagformulier.

Voor subsidie komen de directe studiekosten in aanmerking, te weten:

- a. inschrijf- en lesgelden,
- b. boeken door docenten voorgeschreven,
- c. examengelden,
- d. reis- en verblijfkosten, gemaakt voor het bijwonen van lessen en examens meer dan 5 km buiten de woonplaats.

Voor het deelnemen aan examens wordt extra verlof gegeven.

Een studieovereenkomst wordt gesloten voor 1 kalenderjaar of een gedeelte daarvan. Zij eindigt bij:

- a. het einde van ieder kalenderjaar,
- b. het in gebreke blijven van cursist inzake normale studie-ijver en/of vorderingen,
- c. het beëindigen van de studie,
- d. het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

2. Afrekening gemaakte kosten

a. Inschrijf- en lesgelden

De opleidingsinstellingen of privé-docenten, bij wie men in opleiding is, kunnen eenmaal per maand (voor de 22^e) bij werkgever een rekening indienen, waarop de bedragen van de inschrijf- en lesgelden die in rekening worden gebracht voor bij hen in opleiding zijnde cursisten vermeld staan. Werkgever zal de rekening voldoen.

b. Boeken

Aan de hand van een door het opleidingsinstituut of door de docent verstrekte opgave, kan de cursist de voor de studie benodigde boeken met een machtiging van werkgever bij de boekhandel bestellen op rekening van werkgever. Werkgever zal deze rekening voldoen.

De bedoelde machtiging wordt verstrekt door de chef van de afdeling Opleidingen

c. Examengelden

De examengelden worden op aanwijzing van de cursist door werkgever gestort.

d. Reis- en verblijfkosten

De door de cursist gemaakte reis- en verblijfkosten op basis van openbaar vervoer 2^{de} klas kunnen bij overlegging van een door het opleidingsinstituut, de docent of de examencommissie afgegeven geschrift, ten bewijze dat de cursist aan bepaalde lessen of examens meer dan 5 km buiten de woonplaats heeft deelgenomen, bij werkgever worden gedeclareerd op een bij de afdeling Opleidingen verkrijgbaar formulier. De

verrekening van eventueel gemaakte kosten voor inschrijf- en lesgelden, boeken, examens reizen en verblijf, zal bij loon- of salarisbetaling geschieden, op basis van het subsidiepercentage.

3. Controle op vorderingen en studie-ijver

De afdeling Opleidingen stelt zich geregeld op de hoogte omtrent studie-ijver en vorderingen van de cursist. Bij gebleken onvoldoende resultaten, zal de chef van de betrokkenen in overleg met het betreffende Hoofd Personeel & Organisatie beslissen of voortzetting van de subsidie nog plaats zal vinden.

B.7. RVU regeling ook genoemd Bedrijfs-AOW

Inleiding

Sappi Netherlands B.V. en Vakorganisaties hebben, als onderdeel van cao-afspraken, afgesproken om in lijn met het landelijke pensioenakkoord oudere medewerkers de keuzemogelijkheid te geven om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Voor degenen die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW-leeftijd wordt deze tijdelijke overgangsregeling opengesteld: de bedrijfs-AOW.

Het deelnemen aan de bedrijfs-AOW vindt plaats op vrijwillige basis en met wederzijdse instemming van de medewerker en werkgever. De bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid en stelt mensen zo in staat om op eigen initiatief eerder te stoppen met werken.

In deze regeling hebben we de spelregels en voorwaarden voor de bedrijfs-AOW regeling voor Sappi vastgelegd. Deze regeling is gedurende de looptijd van deze regeling gekoppeld aan de cao van Sappi.

1. Looptijd

De bedrijfs-AOW heeft een looptijd van 1 juni 2021 tot en met 31 december 2025. De regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd. Het is een standaardregeling: afwijken kan alleen indien dit uitdrukkelijk is aangegeven.

2. Wie kan deelnemen

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

- de medewerker gedurende de 24 maanden direct voorafgaand aan het moment dat deelname aan de Bedrijfs-AOW start, onafgebroken in dienst bij Sappi was middels een arbeidsovereenkomst.
- en
- de medewerker binnen maximaal 36 maanden zijn of haar AOW-leeftijd bereikt.

3. Aanvraag doen

Een aanvraag tot deelname wordt minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum bedrijfs-AOW door de medewerker ingediend.

Deelname aan de bedrijfs-AOW vangt aan per de 1e van de maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 6 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald.

4. Goedkeuring aanvraag

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

Een aanvraag kan alleen worden afgewezen of uitgesteld op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Uitstel van de gewenste ingangsdatum is vanwege noodzakelijke overdracht en/of organisatorische impact mogelijk voor een periode van maximaal 3 maanden.

5. Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst

Medewerker en leidinggevende maken afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan deelname aan de bedrijfs-AOW. De medewerker gaat uit dienst bij Sappi met het doel van de bedrijfs-AOW gebruik te gaan

maken. Sappi en de medewerker ondertekenen een vaststellingsovereenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen.
De medewerker kan dan aanspraak maken op een maandelijkse uitkering bedrijfs-AOW.

6. De uitkering

Bij deelname aan de bedrijfs-AOW ontvangt de medewerker een maandelijkse uitkering. De hoogte van de uitkering wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de hoogte van de van toepassing zijnde AOW uitkering en indien nodig bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering. De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU-heffing.
De uitkering eindigt automatisch bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum. Bij overlijden vóór de AOW gerechtigde leeftijd gaat de uitkering naar de partner.

--- NB: nog te verschijnen lagere regelgeving zal ook duidelijkheid moeten geven over de uitvoering van uitkeringen die ná 2025 nog lopen (tot maximaal 2028). Het wetsvoorstel noemt nu alleen onderbrenging bij een pensioenfonds of verzekeraar.

7. (Medische) Deeltijders

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling gaan deelnemen ontvangen de uitkering gelijk aan een fulltime dienstverband. Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders).

8. Nevenactiviteiten

Zijn niet toegestaan.

9. Anti-cumulatie

De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan.

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

Datum: 24 november 2021

B.8. Afspraken uit (eerder) cao-overleg

Cao 1999 – 2001
Cao 2002 – 2003
Cao 2003 – 2004
Cao 2005 – 2007
Cao 2007 – 2009
Cao 2009 – 2010
Cao 2010 – 2011
Cao 2011 – 2012
Cao 2012 – 2013
Cao 2013 – 2014
Cao 2015 – 2017
Cao 2017 – 2018
Cao 2018 – 2020
Cao 2020 – 2021
Cao 2021 – 2023
Cao 2023 – 2024

Sappi cao 1999 – 2001

Uitzendkrachten

De ondernemingsraad van Sappi Maastricht B.V. zal per maand informatie ontvangen over het inlenen van uitzendkrachten. Indien de ondernemingsraad dit wenst kan te allen tijde het beleid inzake het inlenen van uitzendkrachten in het overleg met de bestuurder ter discussie worden gesteld.

Cao 2002 – 2003

Uitzendkrachten

Inleenkrachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de cao schaalbedragen.

Consignatiedienst

Werkgever heeft een inspanningsverplichting ten aanzien van werknemer die consignatiedienst als te belastend gaat ervaren. Deze inspanningsverplichting houdt in dat de werkgever pogingen in het werk zal stellen om een preventieve interne overplaatsing binnen of buiten de afdeling te realiseren.

De te grote belasting dient mede te worden vastgesteld middels het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO). De resultaten van die onderzoek worden besproken in het Sociaal Medisch Team. Het huidige PAGO onderzoek zal hiertoe zo nodig worden aangepast.

Op organisatorisch vlak zal worden gezocht naar mogelijke oplossingen ter verlichting van de consignatiedienst. Hierbij wordt gedacht aan:

- versterken van de kennis en kunde van de ploegendienstmonteurs
- minder belastende consignatieschema's
- uitbesteden van consignatie
- samenwerken met andere bedrijven
- overige maatregelen die kunnen worden ingezet.

Tenslotte wordt met ingang van 1 juli 2002 de mogelijkheid geboden om de daadwerkelijk in consignatie gewerkte uren naar keuzen te laten betalen of op te nemen in vrije tijd. Bij op name van de uren in vrije tijd gelden overeenkomstige bepalingen als bedoeld in artikel 40 lid 3.

Cao 2003 – 2004

Ploegendienst tijdens vakantieperiode

Tijdens cao-overleg is nadrukkelijk gesproken over het vakantierooster van de 5-poegendienst. Partijen zijn overeengekomen dat het rooster tot stand komt in overleg met de lokale OR. In een side-letter hebben partijen de huidig overeengekomen regeling van Sappi Nijmegen vastgelegd.

Ingeval ook Sappi Maastricht besluit tot een soortgelijke vakantieregeling is deze side-letter in principe van toepassing na overeenstemming met de Ondernemingsraad Sappi Maastricht B.V.

Belonen op Resultaat (BOR)

Met ingang van 1 oktober 2003 zal deze nieuwe regeling om te komen tot een resultaatafhankelijke beloning worden ingevoerd. De bestaande Resultaatafhankelijke regeling onder B.7 zal dan vervallen.

Deze regeling wordt na 2 jaar geëvalueerd. Criteria zullen in overleg met de lokale OR worden besproken en in de COR worden vastgesteld.

Cao 2005 – 2007

Vakbondscontributie

Gedurende deze contractperiode zal de gelegenheid worden geboden om de vakbondscontributie voor leden van de vakorganisaties fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.

Senioredagen en (Pre)pensioenregeling

Senioredagen

De senioren, geboren in 1941, 1942 en 1943, behouden het aantal senioredagen dat zij in 2005 hebben; er vindt geen toename meer plaats van het aantal senioredagen.

De senioren, geboren in 1944 en 1945, behouden het aantal van 38 senioredagen; hier vindt eveneens geen toename van het aantal dagen plaats.

Voor medewerkers, geboren in 1946 en later, geldt met in gang van 1 januari 2006 de volgende regeling:

- 57 jaar: 4 dagen
- 58 jaar: 6 dagen
- 59 jaar: 13 dagen
- 60 jaar: 26 dagen
- 61 jaar: 35 dagen
- Vanaf 62 jaar: 39 dagen per jaar.

De senioredagen hebben een waarde van 86%

Deze nieuwe regeling senioredagen gaat in met ingang van 1 januari 2006.

(Pre)pensioenregeling¹

Door verhoging van de opbouw van het ouderdomspensioen wordt het mogelijk om de pensioenuitkering te vervroegen zodat eerder dan de leeftijd van 65 jaar kan worden gestopt met

¹ Genoemde leeftijden in de tekst en bedragen over (pre)pensioen zijn leeftijden per 1 januari 2006. Voor actuele informatie omtrent de (pre)pensioenregeling wordt verwezen naar de website van Stichting Pensioenfonds Sapi Netherlands: www.pf-sappi.nl
Het aan de Pensioenwet getoetste reglement van de pensioenregeling geldt.

werken. Dit heeft voor de hoogte van het vervroegde pensioen (ongeveer 70%) en het ouderdomspensioen (ongeveer 65%) geen noemenswaardige gevolgen. Wel zal het vervroegde pensioen later ingaan dan de richtleeftijd van 62 jaar zoals opgenomen in de huidige regeling.

Sappi en vakorganisaties zijn overeengekomen om per 1 januari 2006 op de volgende wijze invulling te geven aan deze nieuwe pensioenregeling:

- In 15 jaar tijd een aanpassing van de franchise van € 17.524 naar € 10.400;
- aanpassing van het jaarlijkse opbouwpercentage van 1,625% naar 1,825% vanaf 1 januari 2006;
- vervroeging van het ouderdomspensioen tot de richtleeftijd van 63 jaar;
- een overgangsregeling voor de werknemers die nu in dienst zijn:
- werknemers van 56 tot 65 jaar behouden de huidige regeling
- werknemers van 51 t/m 55 jaar een vroegpensioen vanaf 62 jaar en 3 maanden
- werknemers van 46 t/m 50 jaar een vroegpensioen vanaf 62 jaar en 6 maanden
- werknemers van 41 t/m 45 jaar een vroegpensioen vanaf 62 jaar en 9 maanden
- overige werknemers vanaf 63 jaar;
- verlaging van de defined contribution-grens van een inkomen van € 80.400 naar € 55.000. De grens van € 55.000 zal jaarlijks worden geïndexeerd;
- voor het inkomen boven de grens van € 55.000 ontvangt de werknemer een premie. Dit wordt vastgelegd in de pensioenregeling. Deze premie wordt gespaard, belegd of is een mix van beide. Het eindbedrag bij (vroeg)pensionering is afhankelijk van de hoogte van de spaarrente en/of het beleggingsresultaat.

Ter mede financiering van de wijzigingen in de (pre)pensioenregeling zien vakorganisaties af van aanspraken op de voorziening uit de voormalige premiespaarregeling van Sappi.

Werkgeversbijdrage AWWN

De AWWN regeling zal door Sappi voor de contractperiode 2005 – 2007 worden voortgezet.

Cao 2007 – 2009

Flexibel belonen

Sappi stelt gedurende de looptijd van de cao een studie voor naar flexibel belonen, waarbij de volgende onderwerpen aan bod komen:

- het FUWA-systeem;
- het beoordelingssysteem;
- de flexibele beloningsvormen en
- een stappenplan over de eventuele implementatie.

De studie wordt gedurende de looptijd van deze cao afgerond. De resultaten van deze studie worden in het periodiek overleg met de vakorganisaties besproken. In het cao-overleg 2009 wordt over de ingebrachte resultaten een besluit genomen.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Er wordt een gezamenlijke studie gestart over een moderner leeftijdsbewust personeelsbeleid. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de studie naar levensfasenbeleid van de VNP, waarvan de resultaten op Sappi-niveau worden uitgewerkt en ingevuld.

De bijzondere bepalingen ten aanzien van oudere werknemers zoals geformuleerd in de cao van 2005 – 2007, zullen hierbij een integraal onderdeel vormen. De studie zal worden afgerond in juli 2008. Zowel de korte-, middellange- als de lange termijnaspecten maken onderdeel uit van deze studie met als resultaat:

- een stappenplan;
- criteria en randvoorwaarden en

- communicatie en draagvlak binnen de gehele organisatie als verantwoordelijkheid van zowel werkgever als vakorganisaties.

Fiscaal vriendelijke vergoedingen

Sappi zal de mogelijkheid onderzoeken om het aantal instituten op het gebied van fitness, waar zij momenteel een contributiebijdrage levert, uit te breiden.

Werkgeversbijdrage contributie vakorganisaties

Gedurende deze contractperiode zal de gelengheid worden geboden om de vakbondscontributie voor leden van de vakorganisaties fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.

WGA Premie

Indien door de overheid enigerlei compensatie van de rentehobbel betreffende de gedifferentieerde WGA-premie wordt doorgevoerd, zal werkgever deze compensatie doorvoeren in de premieheffing van werknemer. Het huidige premiepercentage minus de rentehobbelcompensatie geeft dan de nieuwe premie weer die voor 50% wordt doorbelast aan werknemer.

Cao 2009 - 2010

TER AANVULLING OP DE CAO 2007 – 2009

Cao looptijd

Een looptijd van 12 maanden van 1 juli 2009 tot 1 juli 2010.

Verhoging schaalsalarissen

Met ingang van 1 juli 2009 worden de schaalsalarissen van 1 juli 2008 verhoogd met 1,2%.

Sociaal Plan

De werkingssfeer van het Sociaal Plan 'Sappi Maastricht Mill 2009' wordt verlengd en uitgebreid; dit plan zal ook van toepassing zijn op een eventuele onverhoopte reorganisatie voor Sappi Netherlands (Nijmegen Mill, Maastricht Mill en Maastricht Services) gedurende de looptijd van deze cao.

De **AWVN regeling** zal door Sappi voor de contractperiode 2009 en 2010 worden voortgezet.

Cao artikel 50

Sappi is bereid om de bijzondere bepalingen oudere werknemers zoals geformuleerd in artikel 50 in ieder geval gedurende de periode 1 juli 2009 – 1 juli 2014 niet meer ter discussie te stellen voor de huidige populatie, uitgezonderd gewijzigde wetgeving, onder voorwaarde:

- Nieuwe medewerkers in dienst per 1 januari 2010 komen niet meer in aanmerking voor de bepalingen in cao artikel 50;
- Mocht de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd verhoogd worden, zullen de rechten als gevolg van artikel 50 niet toenemen, deze blijven gemaximeerd op 201 dagen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Partijen zullen afspraken maken over een levensfasebewust personeelsbeleid.

De gewenste ruimte om het levensfasebewust personeelsbeleid te financieren zal gezocht worden binnen de huidige cao-afspraken en hoeft niet alleen uit de gehele of gedeeltelijke vervanging van cao artikel 50 te komen, ook andere artikelen kunnen desgewenst in aanmerking komen.

De te maken afspraken worden vervolgens enkel met instemming van alle partijen ter implementatie in toekomstige cao's voorgesteld.

Cao 2010 – 2011

Cao looptijd

Een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2010 tot 1 januari 2012.

Verhoging schaalsalarissen

Met ingang van 1 juli 2010 worden de schaalsalarissen van 1 juli 2009 verhoogd met 1,0%, en vervolgens wordt per 1 april 2011 een verhoging toegekend van de dan geldende schaalsalarissen van 0,7%.

Vloer

Voor werknemers met een functiegroep lager of gelijk aan 6.6 wordt een vloer ingebouwd:

- Deze vloer komt overeen met het schaalsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken. Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeengekomen leeftijd.
- De vloer in cao artikel 28.2 en 29.1 wordt ook verhoogd naar functiegroep 6 met 6 periodieken.
- Voor werknemers in deeltijd wordt e.e.a. proportioneel berekend.

Stagebeleid WAJONG

Werkgever zal een maximale inspanning leveren om één of meerdere stageplaatsen per jaar door Wajong-ers in te laten vullen waarbij er aan het einde van het jaar 2010 een evaluatie zal plaatsvinden.

Werkkostenregeling

Werkgever vraagt uitstel aan en voert de nieuwe Werkkostenregeling niet in per 1 januari 2011. Partijen zullen afspraken maken over de implementatie van deze nieuwe regeling. Hierbij worden ook de mogelijkheden voor (aanpassing van) het Keuzemodel Bovenwettelijke Arbeidsvoorwaarden (inclusief de Woon-Werk verkeer vergoeding) onderzocht.

Loopbaanscan

Iedere medewerker kan eenmaal in de vijf jaar op vrijwillige basis gebruik maken van een loopbaanscan. Doelstelling is om werknemers met ambitie professioneel te ondersteunen bij hun individuele loopbaanontwikkeling respectievelijk bij het verkennen van hun loopbaanmogelijkheden binnen en buiten het bedrijf.

Sociale innovatie

Werkgever ondersteunt het voorstel van de vakbonden om aandacht te schenken aan sociale innovatie middels training dan wel een workshop. Sociale innovatie is een ander woord voor slimmer werken en vergelijkbaar met Continue Verbeteren.

De **AWVN-regeling** zal door werkgever voor de contractperiode 2011 worden voortgezet.

Cao 2012 – 2013

Cao looptijd

Een looptijd van 15 maanden, van 1 januari 2012 tot 1 april 2013.

Verhoging cao schaalsalarissen

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalsalarissen van 1 april 2011 verhoogd met 2,0%. Vervolgens wordt per 1 januari 2013 een verhoging toegekend van de dan geldende cao-schaalsalarissen, van 0,4%.

Werkkostenregeling

Werkgever voert de nieuwe Werkkostenregeling in per 1 januari 2014.

Nieuwe Vakantiewet per 1 januari 2012

Sappi zal deze ongewijzigd implementeren. De dagen die per 31 december 2011 nog op het saldo van de werknemer staan behouden de oude rechten en plichten.

Aanpassing cao Sappi artikel 28

In artikel 28 wordt de term schaalsalaris gewijzigd in maandsalaris.

Tekstuele aanpassing overige cao Sappi artikelen.

Een redactionele commissie waarin vertegenwoordigd de Sociale Partners zal tekstvoorstellen voorbereiden ten aanzien van tekstuele wijzigingen in de volgende cao Sappi artikelen. Respectievelijk aanhangsels: 2, 13, 46, A11. Het artikel 48lid 5 en het aanhangsel A10 vervallen. De tekst van artikel 50 wordt aangepast conform de verduidelijking door het recente Vonnis door Rechtbank Maastricht d.d. 9 november 2011 in Zaaknummer 378355 CV EXPL 10-2204 aanhangig gemaakt door FNV Bondgenoten tegen Sappi Netherlands.

De artikelen 21 en 23 worden als volgt uitgebreid (tekstuele aanpassing):

21 lid 8: Inleen(uitzend)krachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de cao schaalbedragen.

23 lid 3: Lid 1 en lid 2 zijn ook van toepassing vanaf de startdatum van inlenen op inleen(uitzend)krachten.

In Bijlage B1 wordt enkel een verwijzing opgenomen naar actuele functie overzichten beschikbaar via SappiNet en via HR; actuele overzichten worden vooraf door Sappi met vakbonden gedeeld.

Diversen

De vakbonden hebben voorstellen gedaan aangaande nieuwe pensioenwetgeving, Het Nieuwe Werken, EVC en individueel opleidingsbudget.

Sappi en vakbonden zullen de mogelijkheden betreffende deze onderwerpen nader uitwerken middels twee gerichte werkconferenties in 2012.

De AWWN regeling zal door werkgever voor de contractperiode 2012 en 2013 worden voortgezet. Eveneens voor de looptijd van de nieuwe cao is Sappi bereid de individuele vakbondscontributie door medewerkers, op de fiscaal vriendelijke wijze te blijven verrekenen, zolang deze mogelijkheid fiscaal bestaat.

Partijen hebben los van de cao afgesproken dat de werking van het Sociaal Plan Sappi Maastricht Mill 2009 wordt uitgebreid naar ('reorganisaties binnen') de duur van de cao en Sappi Netherlands.

Cao 2013 – 2014

Cao looptijd

Een looptijd van 12 maanden van 1 april 2013 tot 1 april 2014.

Verhoging cao schaalsalarissen

Met ingang van 1 september 2013 worden de cao schaalsalarissen van 1 januari 2013 verhoogd met 1,0%.

Vervolgens wordt per 1 januari 2014 een verhoging toegekend van de dan geldende cao schaalsalarissen van 0,5%.

Vloer

- Voor werknemers met een functiegroep lager of gelijk aan schaal 6.6 wordt een vloer ingebouwd.
Deze vloer komt overeen met het schaalsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken.
- Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeengekomen leeftijd.

- Voor werknemers in deeltijd wordt e.e.a. proportioneel berekend. De bestaande persoonlijke toeslagen worden niet afgebouwd op grond van de overeengekomen salarisverhogingen.

Aanpassing cao Sappi artikel 6

De tekst van dit artikel wordt vervangen door 'De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval – voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 van het Burgerlijk wetboek- op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.'

Aanpassing cao Sappi artikel 47 Aanvulling bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid.

Cao Sappi artikel 47.3 wordt als volgt aangepast:

- a. Indien werknemer volledig meewerkt aan re-integratie, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2.
- b. Medewerker mag in deze periode zijn inkomstenteruggang desgewenst (gedeeltelijk) compenseren tot aan maximaal 100% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2, met het inleveren van vakantiedagen waarop de medewerker recht heeft boven de wettelijke norm.

Werkgelegenheid WAJONG

Sappi zal een maximale inspanning leveren om één of meerdere werkervaringsplaatsen per jaar door WAJONG en/of andere werkloosheid-gerelateerde uitkeringsgerechtigden in te laten vullen.

Sappi legt geen nadrukkelijke intentie vast om deze externen een bepaalde reguliere arbeidsovereenkomst te bieden.

Werkkostenregeling

Sappi gaat niet eerder dan wettelijk verplicht over tot implementatie van de Werkkostenregeling (WKR). De vakbonden worden meegenomen in de resultaten van de eerste verkenning, en in het laatste voorbereidingsjaar worden de vakbonden per kwartaal geïnformeerd.

Sappi zal over 2013 en 2014 voldoen aan de AWWN werkgeversbijdrageregeling.

Los van de afspraken omtrent de nieuwe cao hebben partijen ingestemd met een uitbreiding van de werking van het Sociaal Plan Sappi Maastricht Mill 2009 naar de duur van deze nieuwe cao en voor Sappi Netherlands, waarbij dan wel de tekst geactualiseerd wordt. Vakbonden ontvangen hiertoe separaat een tekstvoorstel.

Cao 2015 – 2017

1. Loonvoorstel

- 1% structurele loonsverhoging per 01-04-2015
- 2% structurele loonsverhoging per 01-04-2016

2. Looptijd cao (24 maanden)

van 01-04-2015 tot 01-04-2017

3. Nieuwe regeling i.p.v. artikel 18.2

- Het bestaand volume van art. 18.2 is kostenneutraal herverdeeld;
- Alle medewerkers (zonder overgangsregeling) die vast in dienst zijn van Sappi, krijgen 2 dagen loyaliteitsverlof per jaar. Loyaliteitsverlof: 2 dagen per jaar (= 100% betaald / 100% pensioenopbouw) bij een vast dienstverband Sappi (in het jaar dat met een contract voor onbepaalde tijd krijgt);
- Voor huidige werknemers geboren in 1971 t/m 1957 (45-59 jr. in 2016) wordt het recht op leeftijdsgedagen conform oude cao bevroren tot aan AOW-leeftijd;

- Alle medewerkers mogen 3 bovenwettelijke verlofdagen per jaar sparen voor onbepaalde tijd (dus langer dan 5 jaar) mits ze worden ingezet voor duurzaam inzetbaarheid.
Het loyaliteitsverlof maakt integraal onderdeel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Sappi.
- Vanaf 60 jaar (geboren in 1956 of eerder), 2 D/L dagen per jaar (bevroren) tot aan AOW-leeftijd.

4. Nieuwe regeling i.p.v. artikel 50.5

Duurzaam inzetbaarheidsuren: in het jaar dat men 51jr. wordt (tot aan AOW-leeftijd): 7 dagen (56 uur) per jaar. Duurzaam Inzetbaarheidsuren (= 85% betaald / 100% pensioenopbouw)

A. Toelichting duurzaam inzetbaarheidsuren (DI-uren)

- hebben als doel om werknemers van Sappi gezond, vitaal en inzetbaar te houden tot aan de AOW-leeftijd, waarbij inzetbaarheid voor zowel binnen als ook buiten Sappi bedoeld wordt.
- Maken integraal onderdeel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Sappi.
- Werknemers van Sappi kunnen onvoorwaardelijk de DI-uren inzetten als recuperatiedagen. Daarnaast hebben de werknemers de keuze de DI-dagen op een andere wijze in te zetten.
- De DI-uren gaan niet ten koste van bijzonder verlof, zorgverlof.
- Deze nadere mogelijkheden/doelen van DI-uren worden in 2016 en 2017 nader uitgewerkt:
 - a. door een werkgroep en stuurgroep;
 - b. vooronderzoek (in najaar 2016), waarbij personeel betrokken gaat worden;
 - c. afhankelijk van het vooronderzoek in 2016 kunnen drie mogelijke pijlers in het kader van DI aan bod komen:
 - Duurzaam ontwikkelen & leren
 - Vitaliteit & gezondheid
 - Flexibiliteit
- De oude seniorenverlof (SV)-dagen (vanuit de overgangsregeling) mogen voor hetzelfde doel ingezet gaan worden.
- Mogelijkheid van aanvulling van betaling van de DI-uren tot 100% loon, kan door inzetten van bovenwettelijke verlofdagen van de medewerker (tot zover saldo toereikend).
- 80-90-100% regeling kan in het kader van duurzaam inzetbaarheid in de werkgroep ter tafel komen.
- De ADV-discussie is in het kader van duurzaam inzetbaarheid geen onderwerp van gesprek voor de werkgroep/stuurgroep.
- Budget van € 72.000,- per jaar (totaal € 288.000,-). Met mogelijke verlenging.
- Voor huidige werknemers geboren in 1956 t/m 1959 (57-58-59-60 jr. in 2016) wordt het bestaand recht seniorenverlof in 2016 tot aan AOW-leeftijd bevroren.
- Aftoppen van seniorenverlof voor geboren in 1955 en eerder (61 en ouder) op 26 dagen (i.p.v. 35 of 39) als compensatie voor de jaren tot AOW-leeftijd.
- Eigen bijdrage voor seniorenverlof blijft 15% (voor geboren in 1956 en eerder) met 100% pensioenopbouw. (mogelijkheid eigen bijdrage te financieren uit bovenwettelijk verlof)

B. Medewerkers 51 jaar en ouder zonder overgangsregeling

- 7 extra DI-dagen (56 DI-uren) per jaar, tegen 85% loon / 100% pensioenopbouw tot aan AOW-leeftijd.
- Inzet van deze dagen/uren: duurzame inzetbaarheid (zoals employability, mantelzorg, recuperatie etc.) Nader uit te werken en afstemmen met DI-werkgroep.
- Gelegenheid tot sparen van max. 3 DI-dagen / jaar (periode van max. 3 jaar).
- Indien werknemer in aanmerking komt voor andere vorm van wettelijke regeling omtrent verlof (zoals zorgverlof), dan gaat deze wettelijke regeling voor.

Overgangsregeling: dienst/leeftijdsverlof (D/L) en seniorenverlof (SV) naar duurzame inzetbaarheidsuren (DI-uren)

Toelichting:

- De overgangsregeling is enkel van toepassing voor 45+ (geboren in het jaar 1971 of eerder).
- Gebaseerd op kalenderjaar 2016.
- De peildatum van de overgangsregeling is 31-12-2016. Invoering van de overgangsregeling op 01-01-2017.
- Medewerkers die meer SV-dagen verbruikt hebben in 2016 dan dat ze in de overgangsregeling recht op hebben, zullen geen terugvordering krijgen.
- Medewerkers die in 2016, 65 jr. of ouder zijn geworden ontvangen in 2017, eenmalig 13 SV-dagen extra (berekening 4/12 van 39 dagen) ter compensatie van niet-gekregen SV-dagen in 2016. Deze medewerkers kunnen (extra) opgenomen bovenwettelijke verlofdagen van 2016 omzetten/inruilen naar maximaal 13 SV-dagen (i.p.v. bovenwettelijke verlofdagen). Deze dagen van 2016 die men wil omruilen, zullen dan na verrekening met het salaris, weer al bovenwettelijke verlofdagen bij het verlofsaldo van 2017 opgeteld worden.
- Uren voor parttimers worden naar rato berekend/toegekend.
- 57 – 60 jaar:
Behoud van huidig aantal seniorendagen tot aan AOW-leeftijd.
Geen verdere groei in dagen maar wel voor langere periode (van 65 jaar naar 67 jaar).
- 61 en ouder:
Aftoppen huidig seniorenverlof op 26 dagen (i.p.v. 35 of 39 dagen) voor de duur tot AOW-leeftijd tegen 15% eigen bijdrage en 100% pensioenopbouw.
- I.v.m. invoering per 01-01-2017:
Medewerkers die 65 jr. in 2016 zijn geworden, krijgen in 2017 de mogelijkheid om, eenmalig 13 SV-dagen in te ruilen voor opgenomen regulier BW-verlof in 2016 i.v.m. invoeringsdatum op 01-01-2017. Medewerkers die in 2016 meer SV-dagen verbruikt hebben (vanuit de oude cao), dan ze recht op zouden hebben in nieuwe regeling zal Sappi niet gaan terugvorderen.
- 45 – 49 jaar:
Bevriezen van huidige D/L-dagen tot aan AOW-leeftijd.
- 57 – 58 jaar:
3 extra seniorenverlofdagen als overgangsregeling tegen 85% loon / 100% pensioenopbouw.
- 59 jaar:
D/L-dagen (bevriezen) tot aan AOW-leeftijd. Daarnaast ook 13 dagen bevroren seniorenverlof.
- Vanaf 60 jaar:
2 D/L dagen (bevriezen) tot aan AOW-leeftijd. Daarnaast ook 26 dagen bevroren seniorenverlof.
- Medewerkers die na 2010 in dienst zijn getreden:
Deze medewerkers hebben recht op de nieuwe regeling ter vervanging van artikel 18.2 en 50.5, niet op de overgangsregeling. Artikel 50 is ook voor deze medewerkers van toepassing, met uitzondering van artikel 50.5.

5. Plan van aanpak: definitie en uitvoering van maatregelen in het kader van duurzaam inzetbaarheid

- Oprichten van de werkgroep: oktober 2016
Samenstelling: HR – Sappi medewerkers – leidinggevenden – OR
- Oprichten van de stuurgroep: oktober 2016
7 personen: 3x vakbonden – 3x Sappi MT – 1x externe (door beide partijen te bepalen).
Sappi heeft in stuurgroep geen vetorecht.
- Kosten voor de voorgestelde maatregelen dienen altijd binnen het afgesproken DI-budget (+ € 72.000 per jaar, voor 4 jaar) te blijven

- Externe deskundige / partijen zullen daar waar nodig per expertisegebied worden ingeschakeld door werkgroep.
- Programma voor werkgroep:
 - Uitvoeren van onderzoek/scan/(nul)meting middels bevraging in samenwerking met extern expertise bureau(s): nov-dec-jan 2016/2017
 - Analyseren van de uitkomsten uit deze scan en bepalen welke acties en onderwerpen of pijlers van belang zijn en hiervoor actieplan opstellen: feb-mrt 2017
 - vaststellen nulmeting = actuele situatie bepalen: mrt 2017
- Vastleggen van doelstellingen en meetbare KPI's door werkgroep (input KPI's), stuurgroep accordeert deze KPI's: mrt 2017.

6. Financiering van de maatregelen i.v.m. duurzame inzetbaarheid

- Zoeken naar concrete studiebronnen: juli-aug-sept 2016
- 72.000 Euro/jaar voor de 4 jaren: 2016, 2017, 2018 en 2019 bovenop het reguliere vaste kosten budget (gezondheid, opleiding etc.)
- Na deze 4 jaren moeten verdere stappen in DI-budget betaald worden uit geboekte successen c.q. besparingen zodat DI zichzelf betaalt. Output KPI's nog nader te bepalen door werkgroep en te accorderen door de stuurgroep.

7. Overige afspraken

- **Sociaal plan (art. 55 lid 5)**
Cao-onderhandelingen worden losgekoppeld van sociaal plan onderhandelingen.
- **Leeftijd salariering (art. 22.1)**
Wordt door Sappi onderzocht voor nieuwe cao-periode of, indien noodzakelijk, eerder aangepast vanwege nieuwe wetgeving
- **Loonkorting 2^e ziektejaar (art. 47.3)**
Indien een medewerker in zijn 2^e ziektejaar zijn volledige contractuele uren werkt in eigen of een andere passende functie (spoor 1) dan wordt de korting van 10% op het loon of de verrekening met BW-verlof opgeheven.
- **De AWWN-werkgeversbijdrage:** wordt verlengd.

Vakbondscontributie

Het fiscaal vriendelijk verlonen van de vakbondscontributie blijft ook in 2016 en 2017 mogelijk.

Cao 2017 - 2018

1. Looptijd cao

18 maanden van 01-04-2017 tot 01-10-2018

2. Loonbod

Totaal 2,7% voor 18 maanden, verdeeld als volgt:

a. per 01-04-2017 = 1,5%

b. per 01-01-2018 = 1,2%

3. Pensioenrichtleeftijd

Pensioenrichtleeftijd gaat met ingang 01-01-2018 van 67 naar 68 jaar.

De medewerkers zullen hierover nog een bevestiging ontvangen van de pensioenverzekeraar. Het betreft een wettelijke aanpassing die gevolgd dient te worden en geldt in principe voor iedereen die deelneemt aan een pensioenregeling in Nederland.

4. Opzetten studie/benchmark modernisering cao

Sappi zal gedurende de looptijd van de cao 2017 – 2018 een studie en benchmark gaan uitvoeren met als doelstelling het moderniseren van de cao Sappi Netherlands.

5. Tekstuele aanpassing art 50.2

Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen enkele afbouw op het maandsalaris meer plaatsvinden. Tenzij werknemer in aanmerking komt voor een uitkering volgens de Sociale Verzekeringswetten. In dat geval zal de werkgever het nieuwe salaris zodanig verlagen, dat dit tezamen met de uitkering gelijk is aan het oude jaarsalaris van werknemer.

6. Jeugdschalen

Sappi blijft de jeugdschalen hanteren in de cao, maar zal deze niet toepassen voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst met Sappi maar slechts voor vakantiekrachten en oproepmedewerkers.

7. Opnemen van WML loonschalen (120% in cao-tekst)

Gezien de wettelijke verplichting wordt deze schaal in de cao opgenomen uitsluitend bedoeld voor medewerkers die worden aangesteld in het kader van de Participatiewet en vallend onder het doelgroepenregister.

8. Tekstuele aanpassing art. 52.1

Pensioenleeftijd instroombepaling niet meer van toepassing.

9. Reparatie 3^e ww-jaar

Overeengekomen is dat de vakbonden de leden opnieuw gaan raadplegen en een stemronde organiseren.

10. Wettelijke loondoorbetaling bij ziekte 170% voor 2 jaar

Indien werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2 Voor de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is en geen re-integratiemogelijkheden heeft, maar wel optimaal meewerkt, zal eveneens de aanvulling tot 90% ontvangen. Van een aantoonbare, optimale arbeidstherapie of het volgen van oOm- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachters vormende de basis van de afspraken en dienen dan ook zo snel mogelijk na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

11. Continuëren jaarlijkse werkgeversbijdrage AWWN en fiscaal vriendelijk uitbetalen van de vakbondscontributie in de WKR.

12. Informatiesessie Generatiepactregeling

AWVN zal een opzet maken voor een informatiesessie aan de DI-stuurgroep, waarin duidelijk naar voren komt hoe andere bedrijven hiermee omgaan en dit onderdeel maken van het DI-beleid. De inhoud van de presentatie zal vooraf worden afgestemd met vakorganisaties zodat zeker wordt gesteld dat ook alle relevante onderdelen zijn opgenomen. Sappi zal deze bijeenkomst organiseren voor 01-05-2018

Cao 2018 – 2020

1. Looptijd

Looptijd van 18 maanden: van 1 oktober 2018 tot 1 april 2020.

2. Loonbod

Totaal 3,5% voor 18 maanden, verdeeld als volgt:

a. per 01-10-2018 = 2%

b. per 01-07-2019 = 1,5%

De gemiddelde loonsverhoging tijdens de looptijd bedraagt 2,75 per maand.

3. Spaarmogelijkheden SV dagen en verschuiven

Sappi zal voor 1 februari 2019 juridische informatie inwinnen om tot een gewogen oordeel te komen en de vakbondsbestuurders informeren of

- medewerkers van 58 jaar en ouder die onder de overgangsregeling vallen al dan niet 3 sv-dagen per kalenderjaar (max) 3 jaar) mogen sparen;
- al dan niet de medewerkers de mogelijkheid hebben de niet opgenomen DI dagen / sv-dagen (max. 3 dagen a.g.v. ziekte mee te nemen naar volgend kalenderjaar.

4. DI stuurgroep en afspraken rondom DI en Generatiepact

De constructie Stuurgroep/Werkgroep t.b.v. duurzame inzetbaarheid zal in de cao worden vastgelegd. Een planning voor de vergaderdata van de stuurgroep zal dit jaar worden gemaakt.

Er zal op korte termijn nog een presentatie van het AWWN over dit onderwerp t.b.v. de directie worden gegeven. Indien dit kostenneutraal ingevoerd kan worden, wil Sappi dit overwegen. Het vernieuwde DI-project zal uiterlijk 01-07-2019 afgerond zijn en het Generatiepact wordt in dit onderzoek meegenomen evenals de mogelijkheden rondom een financiële foto, loopbaanscan, thuiswerkmogelijkheden, kopen en verkopen van verlof, mantelzorg, 4 maal 9 uren werken, demotiebeleid en persoonlijk ontwikkelingsbudget.

Er zal bekeken worden of een zogenaamd "Cafeteria" systeem haalbaar en wenselijk is.

5. Vervroegde jubileumuitkering 25 en 40 jaar

Sappi zal medewerkers die op basis van het DI project en met gezamenlijke instemming van de werkgever en medewerker vervroegd uittreden de te verwachte jubileumuitkering (pro-rato) uitbetalen. Als voorwaarde wordt gesteld dat deze medewerker voorafgaand aan zijn AOW datum lang genoeg in dienst zou zijn om deze uitkering normaliter te ontvangen. Deze regeling zal Sappi schriftelijk aan de Vakbondsbestuurders worden medegedeeld en zal voor een termijn van 2 jaar worden toegepast (1-1-2019 tot 1-1-2021).

6. Pensioeninformatie werknemers

Sappi draagt zorg dat de werknemers jaarlijks in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan de pensioenvoorlichting. Sappi zal de werknemers voor 31 december 2018 informeren wanneer de bijeenkomsten in 2019 zullen plaatsvinden.

Sappi draagt zorg dat de werknemers van 62 jaar en ouder een persoonlijke voorlichting en advies krijgen aangaande de mogelijkheden om hun pensioenuitkering naar voren te halen en daarmee een persoonlijke keuze te maken.

7. Reparatie 3e ww-jaar

Afgesproken is dat FNV de leden nog gaan raadplegen en een stemronde organiseren.

De leden van CNV Vakmensen hebben reparatie derde WW jaar inmiddels afgewezen.

Sappi zal bij een positief besluit van de vakbonden de reparatie derde jaar WW aanmelden bij de SPAWW.

8. Stagebeleid

Stages zullen geïntensiveerd worden daar waar mogelijk (streven van ca. 15 naar 20 stageplekken) en in het kwartaaloverleg met de vakbonden zal dit opgevolgd gaan worden.

Sappi zal de vakbonden een overzicht toesturen van de stagevergoedingen bij Sappi.

9. Ontslagbescherming vertrouwenspersoon

Sappi zal aan de vertrouwenspersonen schriftelijk bevestigen dat zij vanuit deze rol ontslagbescherming hebben ten aanzien van ontslag, indien ontslag te maken heeft met hun rol als vertrouwenspersoon. Sappi zal een tekstvoorstel hiervoor doen, dat aan de vertrouwensperso(n)en uitgereikt zal worden. In de cao zal opgenomen worden dat Sappi vertrouwenspersonen heeft aangesteld in de organisatie.

10. Boven cao-ers

Sappi zal – na uitkomst advies van jurist (mr. Deur) - onderzoeken hoe in de toekomst de boven cao-ers al dan niet vertegenwoordigd worden tijdens de cao-onderhandelingen. Dit zal in samenspraak met Sappi HR Brussel gaan. Ambitie is voor 01-10-2019 duidelijkheid te hebben op dit item.

11. Werkgevers bijdrageregeling

Sappi verlengt de AWWN werkgeversbijdrage.

12. Grenslandproblematiek

Sappi zal haar uiterste best doen om blijvend de fiscale toeslagen voor Belgische medewerkers via de loonadministratie te laten verlopen. Hiervoor dient Sappi eerst formeel toestemming van de fiscus te krijgen. In afwachting van de definitieve uitslag, heeft Sappi haar Belgische medewerkers geïnformeerd over haar aanpak. Sappi zal haar Belgische medewerkers definitief informeren voorafgaand aan het einde van het jaar 2018.

13. Participatiewet

Sappi zal zich blijven inspannen om medewerkers met een beperking aan het werk te krijgen.

Cao 2020-2021

- De cao kent een looptijd van een jaar te weten van 1 april 2020 tot 1 april 2021.
- Alle medewerkers met een Sappi arbeidsovereenkomst krijgen een salarisverhoging van 2,7% per jaar, betaalbaar gesteld per 1 april 2020.

Partijen hebben nadrukkelijk verklaard de noodzaak in te zien om verder overleg te voeren over twee ingrijpende dossiers te weten het pensioen dossier en het dossier betreffende het verhogen van de flexibiliteit.

Ten aanzien van het pensioen dient de nieuwe pensioenwet uiterlijk op 1 – 1 – 2026 geïmplementeerd te zijn. De overlegpartijen streven ernaar om voor zowel Sappi als de medewerkers een zo optimaal mogelijke pensioensregeling overeen te komen. Het beschikken over en aanbieden van een goede pensioenregeling is een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Aan de andere kant zijn de partijen zich ook terdege bewust dat de pensioenregeling ook betaalbaar moet zijn. Er zal een commissie worden gevormd die tot doel heeft een nieuwe pensioenregeling overeen te komen met ingang van 1 april 2021. Voor wat betreft de flexibiliteit onderkennen partijen dat een verhoogde flexibiliteit kan bijdragen tot zowel betere arbeidsomstandigheden en voorwaarden als een meer efficiënte bedrijfsvoering. Ook hiervoor zal een commissie worden geïnstalleerd.

Cao 2021-2023

- Looptijd van 24 maanden: van 1 april 2021 tot 1 april 2023.
- Loonbod: totaal 4,5 % voor 24 maanden, verdeeld als volgt:
 - o per 01-04 -2021 = 1,3%
 - o per 01-10- 2021 = 0,7%
 - o per 01-04- 2022 = 1,5%
 - o per 01-10- 2022 = 1,0%
- aan de medewerkers die per 1 juli 2021 in dienst zijn wordt een éénmalige uitkering van 400 euro netto betaald (pro rato voor parttimers)
- Flex: zie het uitgewerkte akkoord over flexibiliteit.
- Pensioen: zie het uitgewerkte akkoord over pensioen.
- Regeling Vervroegd Uittreden (RVU): met ingang van datum ingang cao zal er een RVU regeling worden ingevoerd. Spelregels zullen in overleg met vakbonden worden opgesteld. In basis komt het erop neer dat medewerkers 3 jaar eerder dan AOW leeftijd kunnen

stoppen met werken. Zij krijgen dan een compensatie van 66.000 euro bruto aangeboden. Eénzijdig recht.

Flex

1. Arbeidsduur verhoging met 48 uur (urenbank)

Om de reserve capaciteit te verlagen en de flexibiliteit te verhogen gaan alle medewerkers 48 uur meer werken. De vergoeding voor deze dagen bedraagt 2,5% voor dagdienst personeel en voor ploegendienst personeel. Dit wordt doorgevoerd door salarissen en de cao-schalen te verhogen met 2,5% vanaf 1 januari 2022.

Wat betekent dit voor de medewerkers:

1. Dagdienst levert 6 adv dagen in en werkt dus 48 uur meer per jaar (aantal ADV dagen in deze cao wordt dus max.18 adv).
2. Shiftmedewerkers komen 6 diensten (=48 uur) meer werken per jaar (219 diensten + 48 "flexible hours").

Voor de shiftmedewerkers zal er een roostertool komen, (KRONOS) die voor de medewerker toegankelijk is. De flexibel te maken uren zijn hierin dan te zien en te plannen. Hierin gaan - 48 uur staan die door de loop van het jaar ingevuld dienen te worden.

Naast het vervullen van een functie kunnen deze uren ook door opleiding ingevuld worden zolang deze buiten werktijd vallen, en andere opkomsten met een verplicht karakter buiten de werktijd

- o BHV (wordt bij niet opnemen in de flex pot, verloond aan fs 6 tarief)
- o Heftruck (E-learnings o.b.v. 1,5 uur te vergoeden)
- o Veiligheidstrainingen (E-learnings o.b.v. 1,5 uur te vergoeden)
- o Veiligheidsdag (o.b.v. presentielijst)
- o Toolbox meetings (o.b.v. presentielijst)
- o Werkoverleg (ploegenraden, projecten, en bijeenkomsten die vooraf met leiding overeengekomen zijn dat onder deze kop vallen)
- o Training on the job (Buiten de reguliere roosters, en op basis van behoefte en akkoord afdeling)
- o Externe trainingen / examens
- o Interne trainingen / examens (m.u.v. de operator class (Vapro A / B))
- o Andere bijeenkomsten die normaal aan 100% betaald worden
- o Verplichte Universe trainingen, die ook van huis uit te maken zijn. Per training staat aangegeven hoeveel tijd ervoor afgeboekt mag worden.

Deze urenbank start per 1 januari 2022 en zal van 1 januari van het lopende jaar tot en met 31 december van het lopende jaar lopen. De uren die dan niet gemaakt zijn, worden verrekend met vakantiegeld te ontvangen in mei van het opvolgende jaar, of met de nog openstaande boven wettelijke verlof uren op 31 december van dat jaar.

Men rekent met de uur-waarde van deze uren die op 31 december van het jaar hadden gemaakt dienen te zijn.

Wanneer er wordt teruggewerkt op een dagdeel met een toeslag, dan worden de gewerkte uren afgeboekt van de urenbank en de toeslag uitbetaald.

Overwerk kan er pas geboekt worden wanneer de 48 uur uit de urenbank gemaakt zijn.

In het kader van planning zullen deze uren in een urenbank komen welke door medewerker zelf via Kronos te plannen zijn, dit in overleg met de leidinggevende.

2. Verkoop adv-dagen en koop verlofdagen

Ingangsdatum 1 januari 2022.

Kopen dan wel verkopen van uren moet uiterlijk 8 december in het voorgaande jaar worden doorgegeven in verband met verwerking door salarisadministratie.

Aanvragen na deze datum worden niet meer in behandeling genomen en de medewerker kan voor het opvolgende jaar geen gebruik maken van deze regeling.

Voor de medewerkers geplaatst in dagdienst komt er de mogelijkheid tot verkopen van adv middels een maandelijks adv-toeslag van maximaal 7,5% voor maximaal 18 adv-dagen.

Daarnaast zal voor de medewerkers geplaatst in dag- en ploegdienst het kopen van 6 verlofdagen mogelijk worden. Die moeten aan de verjaringstermijnen van het huidige wettelijk verlof voldoen. D.w.z. opgenomen voor 31 december lopende boekjaar, dan wel uiterlijk 30 juni opvolgend jaar. Zo niet, zullen ze vervallen.

Het tarief van kopen bedraagt 5,6%. Dit betekent het normaal uurloon aan 0,6% met daar bovenop het vakantiegeld/eindejaarsuitkering, dan kom je uit op een uurloon van 0,70%, dit maal 8 want het bedraagt een dag = 5,6% van je maandsalaris per verlofdag (maandsalaris conform definitie in art. 2.f. van de cao)

Uitzonderingen wegens langdurige ziekte worden door HR per casus beoordeelt.

3. Leegloopregeling/leeglooptdagen

Voor medewerkers in ploegdienst kunnen maximaal 8 diensten, genoemd leeglooptdagen, per kalenderjaar worden aangewezen. Deze regeling heeft betrekking op leeglooptdagen en niet op leegloopturen. Losse uren vallen buiten deze leegloopregeling.

De voorwaarde hierbij zijn;

- Er is minder werkaanbod
- Werknemer krijgt hierover tenminste 5 werkdagen van tevoren bericht, dit zijn 5 werkdagen volgens het voor werknemer geldende dienstrooster.
- Dit mogen maximaal 2 dagen per maand zijn.
- Medewerker mag zelf 2 leeglooptdagen per maand hieraan toevoegen en aanwijzen als leeglooptdagen i.o.m. leidinggever.
- Van de 8 uur (1 dienst) die wordt aangewezen als leegloop regeling gaan 6 uren terug in de urenbank.
- Leegloop uren worden op een later tijdstip ingehaald en als zijnde overwerk uit de urenbank gehaald. Incl. bijbehorende toeslag.
- Eerst zullen de medewerkers de kans krijgen om op vrijwillige basis leegloop verlof op te kunnen nemen. Mocht dit niet toereikend zijn dan zullen medewerkers worden aangewezen. Werkgever zal erop toezien, waarbij medewerkers worden aangewezen, dat de dagen die men naar huis wordt gestuurd gelijk worden verdeeld onder werknemers.

Voorbeeld:

Door een of andere reden is er van 1 juni tot 7 juni geen werkaanbod aan een machine. Dit zal ruim op tijd aangegeven worden (zie afspraken) waarbij medewerkers zich vrijwillig kunnen aanmelden voor leeglooptdagen. Bij geen vrijwillig aanmelden, kan leidinggever een medewerker voor 2 diensten aanwijzen. Rest van deze maand mag daarna niet meer gebruikt worden gemaakt van leeglooptdagen bij deze medewerker op verzoek van werkgever. Van deze 2 diensten (=16 uur) worden 12 uur in de urenbank app gestopt en kan medewerker op een later moment in overleg met leidinggever afspreken om deze uren terug te werken.

Indien een medewerker bijvoorbeeld 4 diensten heeft, mag een medewerker zelf aangeven dat maximaal 4 diensten leeglooptdagen worden. Van deze 4 diensten (=32 uur) worden 24 uur in de urenbank app gestopt en kan medewerker op een later moment in overleg met leiding geveer afspreken om deze uren terug te werken. Medewerker krijgt dan dus 8 uur geschonken door werkgever die niet hoeven worden teruggewerkt.

De uren die moeten worden teruggewerkt staan in de app. Daarom geldt ook voor de deze uren dat de regels zoals voor punt 1 hier van toepassing zijn.
Deze urenbank start per 1 januari 2022 en zal van 1 januari van het lopende jaar tot en met 31 december van het lopende jaar lopen. In dit voorbeeld dan van januari 2022 tot en met 31 december 2022.
Voor het terugwerken van de uren krijgt men de tijd tot en met 31 maart van het opvolgende jaar. Dus tot 31 maart 2023 in dit geval.
De uren die dan niet gemaakt zijn, worden verrekend met vakantiegeld te ontvangen de daaropvolgende maand mei, of met de nog openstaande boven wettelijke verlof uren op 31 maart van dat jaar. In dit voorbeeld dus mei 2023 en resp. maart 2023.

4. Pensioen

Medewerkers hebben met ruime meerderheid gekozen voor optie 2 welke is Versobering pensioenregeling, premievrij voor de werknemers.

Hierbij is uitgangspunt dat de werkgeversbijdrage in 2021 en 2022 het niveau van 33,5% niet te boven gaat. Zonder versobering van de pensioenregeling overschrijden de pensioenlasten deze grens.

De pensioenregeling wordt in deze optie, als gevolg van de lasten aftopping op 33,5% PG, met ingang van 2021 als volgt ingevuld:

- opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,80% PG
- opbouw partnerpensioen overlijden na pensioendatum 35% te bereiken ouderdomspensioen
- dekking partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband 70% te bereiken ouderdomspensioen
- geen werknemersbijdrage
- maximale werkgeversbijdrage 33,5% PG

Op basis van voornoemd uitgangspunt van de verwachte stijging van de basispremie bij PGB, zal de pensioenregeling met ingang van 2021 conform worden ingevuld. De bijdrage van de werknemer bestaat hierin met name uit versobering van de regeling, hetgeen zich uit in een daling van het opbouwpercentage ouderdomspensioen en daling van het aandeel opbouw voor het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum.

Aanvullend op het voorgaande geldt dat (alleen) indien de basispremie PGB in 2022 met 2%-punt stijgt boven de thans verwachte basispremie PGB voor 2022 van 30% PG, de werkgeversbijdrage in 2022 afgetopt wordt op 34,5% PG in plaats van 33,5% PG. Bij een stijging van de basispremie van minder dan 2% PG boven de thans verwachte basispremie PGB voor 2022 van 30% PG, wordt de aftopping naar rato toegepast. Wij merken op dat momenteel (april 2021) de verwachting van PGB is dat de stijging van de basispremie in 2022 beperkt zal blijven tot 2%-punt (van 28% PG in 2021 naar 30% PG in 2022). De definitieve basispremie stelt PGB in oktober 2021 vast.

Indien de basispremie niet wijzigt in 2022 zal het opbouwpercentage voor de opbouw ouderdomspensioen worden aangepast naar het niveau dat past binnen een maximum werkgeverspremie van 33,5% PG in 2022.
In beide opties geldt dat de opgebouwde aanspraken tot en met 2020 ongewijzigd blijven.

Na 2 jaar (oktober 2022) vindt er een evaluatiemoment plaats, waarin partijen toezegging en werknemersbijdrage evalueren. Uitgangspunt voor de evaluatie is dat de bijdrage die werkgever en werknemers in de beide opties doen, en de verdeling hiervan op basis van de in 2021 door de achterban gekozen optie, in beginsel gehandhaafd blijven, tenzij er dringende redenen zijn voor aanpassing, vanaf 1 januari 2023.

Cao 2023-2024

Sappi en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao bij Sappi Netherlands BV op de hoofdlijnen:

- **Looptijd**
De cao kent een looptijd van één jaar, beginnend op 1 april 2023 en eindigend op 31 maart 2024.
- **Inkomen**
De schaalsalarissen zullen met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2023 worden verhoogd met € 200 bruto en met ingang van 1 oktober 2023 met nog eens met € 80 bruto, in totaal dus euro € 280,-.
- **Reiskostenvergoeding**
De huidige reiskostenregeling komt te vervallen en wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2023 vervangen door de huidige fiscaal toegestane reiskostenvergoeding, waarin de medewerker een reiskostenvergoeding ontvangt van € 0,21 per gereden kilometer woon-werkverkeer, met een maximum van 40 kilometer enkele reis per dag. Voor de berekening van de afstand van de woonplek naar de werkplek, wordt gebruik gemaakt van de ANWB routeplanner.
De jaarlijkse kilometer fiscalisering komt hiermee te vervallen.
- **Urenbank (artikel 14.5 cao)**
De medewerker dient voorafgaand van ieder jaar in november een keuze te maken om 48 uren extra te werken. Indien een medewerker in november van enig jaar er voor kiest om geen 48 extra uren te werken, wordt zijn schaalsalaris over het daaropvolgende kalenderjaar met ingang van 1 januari van dat kalenderjaar, met 2,5% verminderd en zullen alle op het schaalsalaris gebaseerde toeslagen eveneens met 2,5% verminderen.
- **Toepassing wet Wieg**
Tijdens het aanvullend geboorteverlof op grond van de wet Wieg, zal Sappi de door de medewerker te ontvangen uitkering op basis van 70% van het max dagloon, aanvullen tot 100% van het laatstverdiende loon.
- **Voorzetting afspraak vakbondscontributie**
De vakbondscontributie kan fiscaal vriendelijk worden betaald vanuit de WKR.
- **Werkgeversbijdrage**
De AWWN- Werkgeversbijdrageregeling zal worden voortgezet.
- **Periodiek overleg**
Sappi en de vakorganisaties zullen periodiek overleg voeren over de gemaakte cao afspraken.