HEXION VAD. B.V.
Collectieve arbeidsovereenkomst
1 april 2026 tot en met 31 maart 2027

Inhoudsopgave

Artikel 1 Definities ... 5

HOOFDSTUK I DIENSTVERBAND ... 7

Artikel 2 Aanneming en duur dienstbetrekking ... 7

Artikel 3 Beëindiging dienstbetrekking ... 7

Artikel 4 Arbeidsduur en dienstrooster ... 8

HOOFDSTUK II BELONING ... 12

Artikel 5 Functie-indeling en salarisgroepen ... 12

Artikel 6 Salariëring ... 12

Artikel 7 Bonusplan ... 14

Artikel 8 Betaling ... 15

Artikel 9 Wettelijke minimumvakantiebijslag ... 15

Artikel 10 Waarneming van een hoger geclassificeerde functie ... 15

Artikel 11 Overwerk ... 15

Artikel 12 Verschoven uren ... 17

Artikel 13 Werken in ploegendienst ... 17

HOOFDSTUK III AFWEZIGHEID ... 19

Artikel 14 Vakantie ... 19

Artikel 15 Bijzonder verlof ... 20

Artikel 16 Algemeen erkende feestdagen ... 21

Artikel 17 Vervallen ... 22

Artikel 18 Onbetaald verlof ... 22

HOOFDSTUK IV UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID ... 23

Artikel 19 Uitkering bij ziekte en ongeval ... 23

HOOFDSTUK V WERKGELEGENHEIDSBELEID ... 26

Artikel 20 Uitgangspunten werkgelegenheidsbeleid ... 26

Artikel 21 Investeringen en werkgelegenheid, scholing, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu ... 26

Artikel 22 Vacatures ... 27

Artikel 23 Verplichting tot overwerk ... 27

Artikel 24 Ingeleende werknemers ... 27

Artikel 25 Deeltijdarbeid ... 27

Artikel 26 Bijzondere groepen ... 28

Artikel 27 Kwaliteit van de arbeidsplaats - Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu ... 28

Artikel 28 Bescherming werknemers ... 29

Artikel 29 Informatie ... 30

HOOFDSTUK VI ALGEMENE BEPALINGEN 31
Artikel 30 Pensioen 31
Artikel 31 Algemene verplichtingen van partijen t.o.v. elkaar 31
Artikel 32 Verplichtingen van werkgever en werknemer t.o.v. elkaar 31
Artikel 33 Intern beroep 31
Artikel 34 Minnelijke oplossingen van geschillen 32
Artikel 35 Tussentijdse wijzigingen 32
Artikel 36 Duur van de overeenkomst 32
Artikel 37 Vakbondsbijdrage &Vakbondscontributie 32
Artikel 38 Zorgverzekeringswet 33
Bijlage I Functielijst 34
Bijlage II Salarisschalen 35
Bijlage III Compensatieregeling Ploegendienst (CPR) 36
Bijlage IV Spelregels ongeriefsreductiedagen voor twee- en drie-ploegendienst 38
Bijlage V Voorwaarden voor werken in arbeidspatroon op basis van 4 dagen x 9 uur per week en/of pieken en dalenrooster 39
Bijlage VI Persoonlijk Ontwikkelings Budget (POB) 40
Bijlage VII Werkgelegenheidsinspanning 42
Bijlage VIII Reglement vergoeding lidmaatschapskosten van een vakvereniging 43
Bijlage IX Regelingen 45
On X: Aanhangsel tussen Partijen gemaakte afspraken voor de looptijd van de cao. 46

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

enerzijds,

HEXION VAD. B.V. gevestigd te Rotterdam als partij ter ene zijde, hierna te noemen de "werkgever", en

anderzijds,

FNV, gevestigd te Utrecht en
CNV, gevestigd te Utrecht
elk als partij ter andere zijde, hierna te noemen de "vakverenigingen", tezamen “partijen”

zijn deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) overeengekomen:

Artikel 1 Definities
In de overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werknemers**
   De persoon (m/v/x) in dienst van de werkgever werkzaam in zijn bedrijf te Rotterdam: dat wil zeggen hij die werkzaam is in de productievestiging Pernis en wiens werkzaamheden verricht worden direct ten behoeve van deze productievestiging Pernis, in een functie als bedoeld in Artikel 5, lid 1 van deze overeenkomst welke is neergelegd in de aan deze overeenkomst toegevoegde bijlage I.

   Daar waar in deze cao wordt gesproken over "hij" of "hem", daar wordt tevens bedoeld "zij" of "haar" respectievelijk "hen" of "die".

2. **Pensioenbasissalaris**
   Het pensioenbasissalaris (PBS) per jaar, zijnde 14 maal het voor de werknemer geldende schaalsalaris (exclusief toeslagen zoals o.m. structurele ploegentoeslag, incidentele toeslagen en of persoonlijke toeslagen).

3. **Maandsalaris**
   1/14 gedeelte van het pensioenbasissalaris.

4. **Uitkeringen ineens april/december**
   Uitkering ineens in de maanden april en december, beide ter grootte van een maandsalaris.

5. **Dag**
   De periode van 24 uren, beginnende om 22.45 uur van de kalenderdag voorafgaande aan de desbetreffende dag.
   Ten aanzien van werknemers in ploegendienst met van het algemeen geldende dienstrooster afwijkende aanvangstijden, begint bedoelde periode van 24 uur op het tijdstip van beëindiging van de middagdienst op de voorafgaande kalenderdag.

6. **Roostervrije dag**
   Een dag waarop de werknemers in volcontinudienst volgens het voor hen geldende dienstrooster vrij van dienst hebben.

7. **Opkomstdag**
   Een opkomstdag is een dag waarop een werknemer in volcontinudienst die volgens roostervrij van dienst is, terug moet komen naar het bedrijf voor het verrichten van werkzaamheden. Opkomstdagen zijn bedoeld voor enerzijds training, opleiding en instructie en anderzijds om de bezetting op peil te houden. Artikel 4 lid 2 zijn hierop van toepassing.

8. **Feestdagen**
   De algemeen erkende feestdagen als genoemd artikel 16 lid 1.

9. **Actieve dienst**
   Onder "actieve dienst" in de zin artikel 2 wordt tevens verstaan afwezigheid gedurende het dienstverband wegens ziekte of ongeval of het vervullen van de militaire dienstplicht bij herhalingsoefeningen.

Het bovenstaande geldt tevens voor "actieve dienst" in de zin van Artikel 14, echter tot een maximum van 9 kalendermaanden.

10. Partner

De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

HOOFDSTUK I DIENSTVERBAND

Artikel 2 Aanneming en duur dienstbetrekking

1. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij zij schriftelijk anders overeenkomen.

2. De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd als bedoeld in artikel 652 van het Burgerlijk Wetboek, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding schriftelijk mededeling is gedaan.

Artikel 3 Beëindiging dienstbetrekking

A. Beëindiging dienstbetrekking door de werkgever

1. De werkgever zal tot beëindiging van de dienstbetrekking kunnen overgaan:
   a. wanneer om redenen niet betrekking hebbende op de persoon van de werknemer van zijn diensten verder geen gebruik kan worden gemaakt;
   Indien zodanige omstandigheden zich voordoen, houdt de werkgever met inachtneming van wet en regelgeving zoveel mogelijk rekening met de belangen van de werknemers die het langst in dienst zijn;
   b. wegens gemis aan ijver of vakbekwaamheid of wegens ongeschiktheid van de werknemer, of ten gevolge van gedragingen of omstandigheden van de werknemer van dien aard, dat redelijkerwijze niet kan worden gevergd, dat de dienstbetrekking van de werknemer voortduurt;
   c. wegens niet nakoming door de werknemer van zijn verplichtingen, voortvloeiende uit zijn arbeidsovereenkomst en de daaronder begrepen voorwaarden en reglementen;
   d. met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, die overweegt: een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of, de personeelsbezetting ingrijpend te herzien hierbij de sociale gevolgen te betrekken. De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

2. De onder 1. bedoelde beperking geldt niet voor:
   a. de beëindiging van de dienstbetrekking in verband met het bereiken van de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel met ingang van de dag waarop de werknemer gebruikmaakt van de mogelijk om eerder met pensioen te gaan;
   b. de beëindiging van de dienstbetrekking, aangegaan voor een bepaalde tijd, door het verstrijken van die tijd, onverminderd het bepaalde in de artikelen 667, leden 4 en 5 en 668a van het Burgerlijk Wetboek;
   c. de beëindiging van de dienstbetrekking, aangegaan onder het beding van een proeftijd, zolang die tijd niet is verstreken.
   d. voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, gelden de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

B. Tijdstip beëindiging dienstbetrekking

Onverminderd het recht van de werkgever of de werknemer om de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen hetzij wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek hetzij bij een proeftijd als bedoeld in artikel 2 lid 2, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

I. *Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:*

a. door schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever of van de zijde van de werknemer tegen de laatste dag van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn;

b. op de laatste dag van de maand waarin de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan wel met ingang van de dag waarop de werknemer gebruikmaakt van de mogelijk om eerder met pensioen te gaan;

c. op de dag van overlijden van de werknemer.

II. *Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:*

a. door tussentijdse schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever of van de zijde van de werknemer tegen de laatste van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn;

b. door het verstrijken van de tijdsduur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, onverminderd het bepaalde in de artikelen 668 en 668a van het Burgerlijk Wetboek (Daarvoor is generlei opzegging of nadere mededeling noodzakelijk);

c. op de dag van overlijden van de werknemer.

Artikel 4 Arbeidsduur en dienstrooster

I GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR

Dagdienst

Uitgaande van het dienstrooster als onder II.1. bepaald en van 14 extra vrije dagen per jaar ingevolge het bepaalde onder III kan de arbeidsduur worden berekend op gemiddeld 37,85 uur per week.

2- en 3-ploegendienst

Uitgaande van het dienstrooster als onder II.1. bepaald en van 14 extra vrije dagen per jaar in gevolge het bepaalde onder III kan de diensttijd worden berekend op gemiddeld 37,85 uur per week.

Volcontinudienst

Uitgaande van de dienstroosters als onder II.1 bepaald kan de diensttijd worden berekend op gemiddeld 34,52 uur per week; *met ingang van 1 januari 2025:* gemiddeld 33,9 uur.

II DIENSTROOSTER

1. **Dagdienst**

De werknemers in dagdienst werken volgens een dienstrooster met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

2- en 3-ploegendienst
De werknemers in 2- en 3-ploegendienst werken volgens een dienstrooster met een diensttijd van gemiddeld 40 uur per week.

Volcontinudienst

A. De werknemers in volcontinudienst werken het gehele jaar in een 5-ploegendienst volgens een dienstrooster van gemiddeld 33,6 uur per week. Daarenboven moet 2 dagen (16 uur) per kalenderjaar dienst worden gedaan door middel van zogenaamde opkomstdiensten. Deze opkomstdiensten kunnen alleen als hele diensten van 8 uur worden ingeroosterd.
Indien een werknemer niet een volledig kalenderjaar in volcontinudienst werkzaam is, wordt het aantal opkomstdiensten pro rato berekend; afgerond naar beneden dan wel naar boven, indien de uitkomst kleiner respectievelijk gelijk of hoger dan 0,5 opkomstdienst.

B. De werkgever zal gedurende het betreffende kalenderjaar de onder sublid A bedoelde twee opkomstdagen inroosteren, waarbij de werkgever uiterlijk 1 maand voorafgaand aan deze ingeroosterde dag de werknemer hiervan in kennis stelt. De werkgever kan hierbij de opkomstdiensten inroosteren voor opvang van onderbezetting vanwege vakantie in een andere dan de eigen ploeg. Dit geldt met name in de 7-weekse vakantieperiode in de zomer en in de andere perioden (zoals krokus, Pasen en Kerstmis) waarin veel werknemers vakantiedagen willen opnemen.

C. De vakanties binnen de onder sublid B bedoelde 7-weekse periode moeten per 1 januari doch uiterlijk 15 januari van het betreffende kalenderjaar bekend zijn bij de werkgever respectievelijk bij de direct leidinggevende die met de planning van de vakanties is belast. Werkgever zal vervolgens uiterlijk 1 februari van het betreffende kalenderjaar ingeplande opkomstdagen in de 7-weekse zomerperiode aan de betreffende werknemers bekend maken. Werknemer mag gedurende de 7-weekse zomerperiode ten hoogste 5 zondagen achtereen worden ingeroosterd.

D. De werkgever kan de onder sub lid A bedoelde twee opkomstdagen inroosteren voor training, opleiding en of instructie of (conform het bepaalde onder sublid B) voor opvang van onderbezetting vanwege vakantie in een andere dan de eigen ploeg.
De werknemer kan de werkgever verzoeken om op een ingeroosterde opkomstdag een vakantiedag op te nemen. Indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, dan zal dit verzoek worden ingewilligd.

E. De onder sub lid A bedoelde opkomstdiensten kunnen niet op feestdagen worden ingeroosterd.

F. Indien en voor zover aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat werkgever heeft nagelaten om opkomstdiensten in dat jaar in te roosteren, dan vervallen de niet ingeroosterde opkomstdagen (zonder dat deze met vrije tijdsrechten van de werknemer worden verrekend). Het risico voor niet of niet volledig inplannen van de opkomstdagen rust bij werkgever.

G. Overige regels en voorwaarden voor inroosteren van opkomstdiensten:
   a. Aansluitende diensten zijn diensten waartussen maximaal 16 uur rust ligt. Ten hoogste 1 maal per jaar mag de rust tussen twee diensten (minimaal) 8 uur bedragen.

b. Om de zogenoemde “korte sprong” of “losse dienst” te vermijden kan verschuiving van roosterdienst worden toegepast.
c. De aaneengesloten werkperiode bedraagt ten hoogste 7 diensten.
d. Na een aaneengesloten werkperiode bedraagt de rusttijd ten minste 32 uur.
e. Uiteindelijke beslissing over mogelijk gerezen problemen berust bij de werkgever respectievelijk de direct leidinggevende van de sectie/afdeling, waarbij een afweging plaatsvindt tussen de belangen van het individu en operationele vereisten.

2. In overleg tussen de werkgever en de vakvereniging kan, indien het bedrijfsbelang zulks vereist van lid 1 worden afgeweken.

3. De werkgever stelt in overleg met de desbetreffende ondernemingsraad de verdere invulling van de dienstroosters vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf.
De dienstroosters worden op een voor de werknemers vrij toegankelijke plaats opgehangen.
Voor werknemers voor wie geen variabele werktijdregeling van toepassing is worden binnen de normen van de overlegregeling in het kader van de Arbeidstijdenwet voor een tijdvak van een week of langer de aanvangs-, rust en beëindigingstijden van de diensten vastgelegd.
Voor de variabele werktijdregeling wordt - naast de bloktijden - vastgelegd binnen welke bandbreedte de aanvangs-, pauze- en eindtijden liggen.

4. De werknemer in dagdienst kan onder de condities zoals vermeld in bijlage V werken op basis van een rooster met een 9-urige werkdag.

5. Bij voorgenomen invoering of uitbreiding van zondagswerk van enige omvang zal de werkgever overleg plegen met de vakvereniging.

III. EXTRA VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS IN DAGDIENST, 2- EN 3-PLOEGEN-DIENST

1. a. De werknemer die het gehele kalenderjaar werkzaam is in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst, heeft over dat kalenderjaar aanspraak op 14 extra vrije dagen. Voor werknemers in deeltijd vindt de toekenning pro rata plaats.
   b. De werknemer die het gehele kalenderjaar werkzaam is in 2- of 3-ploegendienst heeft per jaar recht op twee ongeriefsreductiedagen (ORD), te benutten voor vrijaf in middag en nachtdienst. (Zie voor regels rond opname: bijlage IV)
   c. Voor de werknemer die slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst werkzaam is, wordt het aantal extra vrije dagen, zoals bedoeld onder a. resp. b, vastgesteld naar rato van de periode dat hij in die dienst werkzaam is. De verkregen uitkomst voor de dagen bedoeld onder a. wordt naar boven afgerond tot een volle extra vrije dag; voor de dagen bedoeld onder b. wordt de verkregen uitkomst naar boven afgerond op hele uren.

2. De werknemer heeft het recht om de in lid 1a. genoemde 14 extra vrije dagen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een uitkering ineens. Wanneer de werknemer van dit recht gebruik maakt, zal hij de werkgever hierover informeren vóór 1 december voorafgaande aan het kalenderjaar waarover de aanspraak ontstaat.

3. De in de voorgaande leden bedoelde uitkering ineens zal worden uitbetaald tezamen met het salaris over de maand januari van het kalenderjaar waarover de aanspraak ontstaat.

Zij bedraagt per niet op te nemen extra vrije dag 0,5% van het pensioenbasissalaris geldend in de maand van uitbetaling. Voor werknemers in deeltijd vindt de uitbetaling pro rata plaats.

4. De werkgever stelt de data vast waarop de werknemer zijn beschikbare extra vrije dagen, en wel in de vorm van hele dagen, dient op te nemen. De inroostering van deze extra vrije dagen zal per kwartaal plaatsvinden en wel telkens voor het daaropvolgende kwartaal.

5. Indien op een extra vrije dag in opdracht van de werkgever alsnog moet worden gewerkt, zal hiervoor een vervangende extra vrije dag worden toegekend, die de werknemer in overleg met de werkgever kan opnemen.

6. Bij ziekte op een extra vrije dag zal geen vervangende extra vrije dag worden gegeven, tenzij deze extra vrije dag reeds een vervangende extra vrije dag was als gevolg van het in lid 5 bepaalde. In het laatste geval wordt wederom een vervangende extra vrije dag toegekend. Evenmin wordt een vervangende extra vrije dag toegekend ingeval de extra vrije dag samenvalt met vrijaf met behoud van salaris ingevolge 0.

7. In afwijking van het bepaalde in lid 2 zal bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar na beëindiging van de proeftijd door de werknemer kunnen worden aangegeven of en in hoeverre gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid extra vrije dagen om te zetten in een uitkering ineens.

8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werkgever te veel, hetzij in tijd hetzij in de vorm van een uitkering ineens, of te weinig genoten extra vrije dagen, met het salaris verrekenen. Per extra vrije dag bedraagt de verrekening 0,5% van het pensioenbasissalaris.

IV. KOOPDAGEN

De werknemer kan, indien de werkgever daarmee instemt per verlofjaar maximaal 10 bovenwettelijke vakantiedagen bijkopen of verkopen, mits er minimaal 20 (wettelijke) vakantiedagen resteren.

1. De koopdagen kunnen uitsluitend in het jaar van aanvraag in overleg met de werkgever worden opgenomen. Desgewenst kunnen koopdagen gebruikt worden voor het werken op basis van een rooster als bedoeld in lid II, 4 van dit artikel.

2. Per koopdag geldt een tarief van 0,5% van het pensioenbasissalaris in de maand januari van het desbetreffende kalenderjaar. Verrekening vindt plaats met de eerstvolgende salarisbetaling na de aanvraag van koopdagen.

HOOFDSTUK II BELONING

Artikel 5 Functie-indeling en salarisgroepen

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het functiewaarderingsysteem ORBA PM ingedeeld in functiegroepen.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. Bij elke salarisgroep behoort een salarisschaal die naast het pensioenbasissalaris tevens het daar van afgeleide maandsalaris aangeeft. De salarisschalen zijn neergelegd in de aan deze overeenkomst toegevoegde bijlage II. De toepassing daarvan is vastgelegd in artikel 6 van deze overeenkomst.

Artikel 6 Salariëring

A. Vaststelling individuele salarissen en bonussen

1. Rekening houdend met het bepaalde in artikel 25, lid 3, wordt het voor de werknemer geldende pensioenbasissalaris vastgesteld aan de hand van de salarisnormen van de voor hem van kracht zijnde salarisschaal. Binnen het systeem van Broadbanding worden de salarisschalen welke vallen onder de cao aangemerkt als Band A. Binnen Band A zijn de salarisgroepen 15 t/m 7 gedefinieerd. Elke salarisgroep van 15 t/m 7 kent een salarisschaal met een minimum of functiesalaris en een (normaal) maximum. De salarisnormen zijn vermeld in de salarisschalen die zijn opgenomen in bijlage II.

2. Eenmaal per jaar (per 1 april) stelt de werkgever op basis van beoordeling, prestatieranking en positie in de salarisschaal (SP) de individuele salarisverhogingen (merits) en bonussen vast. Door middel van een rankingsysteem worden de werknemers op grond van hun prestaties ingedeeld in de volgende categorieën:
   - High Impact : 5-15% van de populatie;
   - Exceeds : 10-30% van de populatie;
   - Meets : 40-70% van de populatie;
   - Does not meet: 0-10% van de populatie.

3. Rekening houdend met de in lid 2. genoemde prestatie-indeling geldt onderstaande merit-matrix.

Beoordeling prestaties	**SP < 90% schaalmax.**	**SP 90-100% schaalmax.**	**SP > 100% schaalmax.**
High impact	4.5%	3.5%	1,5% structureel: een en ander tot dat het persoonlijk maximum genoemd onder lid 4 is bereikt
Exceeds	3.5%	2.5%	0,75% structureel: een en ander tot dat het persoonlijk maximum genoemd onder lid 4 is bereikt
Meets	2%	2%	0,5% structureel: een en ander totdat het persoonlijk maximum genoemd over lid 4 is bereikt
Does not meet	0%	0%	0%

4. Werknemers wier prestaties zijn gerankt in de in lid 2 genoemde categorie "High Impact", “Exceeds” en “Meets” kunnen door het in bijlage II-1 en II-2 vermelde (normale) maximumsalaris heengroeien - afhankelijk van de voor hen geldende salarisschaal – tot het hierna genoemde Persoonlijk Maximum is bereikt:

Salarisgroep	**Persoonlijk Maximum als % van normaal maximumsalaris**
7	115%
8	115%
9 en 10	110%
11 en 12	105%
13 t/m 15	102%

5. Bij promotie van een werknemer van salarisgroep 15 tot en met 7, wordt een promotieverhoging toegekend van 5%.

6. In het geval dat de werknemer om medische redenen in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft hij een salaris behouden volgens de salarisschaal die behoort bij zijn oorspronkelijke salarisgroep. Hierop wordt in mindering gebracht het bedrag van de geldelijke uitkering die de werknemer eventueel toekomt krachtens enige wettelijke regeling dan wel verzekeringspolis op grond van arbeidsongeschiktheid. Indien en voor zover hierbij door de werkgever een extra persoonlijke aanvulling wordt toegekend, dan wordt deze aanvulling aangemerkt als sociaalloon waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.

B. Algemene salarisverhoging

De salarisschalen en salarissen zullen gedurende de looptijd van de cao per 1 april 2026 met 3,5% worden verhoogd.

Artikel 7 Bonusplan

a. Naast de beloningsinstrumenten zoals vermeld in artikel 6 (Salariëring) geldt een systeem van bonussen. Het bonusplan van de werkgever kent 3 componenten:
   - 20% van de doelstelling is gebaseerd op de EBITDA;
   - 40% van de doelstelling is gebaseerd op de Cashflow resultaten;
   - 40% van de doelstelling is gebaseerd op de EHS-resultaten.

   Alle targets worden gelijkgesteld aan de targets geldend voor de Pernis niet-cao-medewerkers.

b. De invulling van de onder lid a. bedoelde componenten van het bonusplan wordt jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.
   Het totale targetpercentage bedraagt 4,5%.
   De uitbetalingsmarge wordt gelijkgesteld aan de marges van het ICP-plan van de niet-cao-medewerkers. Uitzondering op deze regel is de EHS-target, waarvoor de uitbetaling niet is gekoppeld aan het behalen van de EBITDA-target. Er wordt geen EHS uitbetaling gedaan indien er in het betreffende jaar binnen Hexion werelwijd een dodelijk ongeval heeft plaatsgevonden met een medewerker of contractor.

c. Aan de hand van de gemeten resultaten per target wordt de uitbetalingsfactor per onderdeel berekend op basis van de in het plan vermelde regels.

d. De basis van de berekening van de bonus is het uiteindelijke percentage volgend uit de mate van realisatie van de doelstellingen vermenigvuldigd met het pensioenbasissalaris per 31 maart van het jaar van uitbetaling.

e. Voor de parttime werknemer geldt dat de toekenning pro-rato plaats vindt.

f. Langdurig zieken en werknemers met een WGA-uitkering ontvangen het aldus berekende bonus-bedrag volledig, werknemers in deeltijd ontvangen een proportioneel deel van dit bonus-bedrag. Indien sprake is van een WGA-uitkering betreft het een extra aanvulling die aangemerkt wordt als sociaal loon waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.

g. Voor de werknemer die meer dan 6 maanden afwezig is in enig kalenderjaar, geldt met ingang van 1 januari 2027 dat de bonus prorato wordt toegekend. Deze bonus wordt in dit geval toegekend op basis van de periode dat werknemer aanwezig is en bijdraagt aan de realisatie van het bedrijfsresultaat.

h. Werknemers die gedurende het jaar uitdienst treden ontvangen geen bonus. Aan werknemers wier individuele beoordeling als “Does not Meet” wordt gekwalificeerd wordt de bonus niet toegekend, op voorwaarde dat de werkgever daartoe uitdrukkelijk besluit. De ondernemingsraad wordt daarover geïnformeerd.
   In afwijking van de eerste volzin van dit lid, geldt voor de werknemer die direct aansluitend op de beëindiging van zijn dienstverband gebruikmaakt van zijn pensioenvoorziening, de bonus naar evenredigheid over de maanden dat hij werkzaam is geweest wordt toegekend.

i. Het na afloop van het kalenderjaar vastgestelde bonus-bedrag wordt tegelijk met de jaarlijkse (prestatie) verhoging uitgekeerd.

j. Het bonus-bedrag maakt geen deel uit van het pensioenbasissalaris of andere arbeidsvoorwaardelijke grondslagen.

Individuele beoordelingsresultaten hebben geen invloed op de hoogte van de bonussen, met uitzondering van het bepaalde in lid f van dit artikel.

Artikel 8 Betaling

1. Aan het einde van elke kalendermaand ontvangt de werknemer zijn maandsalaris (= 1/14 deel van het PBS), verhoogd met de hem ingevolge artikel 10 t/m artikel 13 en artikel 16 toekomende beloningen.

2. Daarnaast ontvangt de werknemer die de gehele hierna te noemen perioden in actieve dienst is geweest:
   - een uitkering ineens ter grootte van een maandsalaris tegelijk met de salarisbetaling over de maand april; deze uitkering wordt geacht te zijn verworven over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met de laatste dag van de maand van uitbetaling (30 april);
   - een uitkering ineens ter grootte van een maandsalaris tegelijk met de salarisbetaling over de maand december; deze uitkering wordt geacht te zijn verworven over de periode 1 januari tot en met de laatste dag van de maand van uitbetaling (31 december).

   Voor de werknemer die niet de gehele in dit lid genoemde perioden in actieve dienst is geweest, worden de uitkeringen berekend naar evenredigheid van de bij het deel behorende actieve diensttijd.

3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van de perioden genoemd in lid 2, worden beide uitkeringen eveneens vastgesteld naar rato van de actieve diensttijd in de desbetreffende periode.

4. Voor de berekening van de in de leden 2 en 3 genoemde jaarlijkse uitkeringen wordt uitgegaan van de gegevens, geldend per de laatste dag van de periode waarover de berekening plaatsvindt.

Artikel 9 Wettelijke minimumvakantiebijslag

De wettelijk voorgeschreven minimumvakantiebijslag is begrepen in de twee jaarlijkse uitkeringen, zoals geregeld in artikel 8.

Artikel 10 Waarneming van een hoger geclassificeerde functie

1. Een werknemer die tijdelijk, gedurende ten minste ten minste 1 maand, wordt belast met de waarneming van een hoger geclassificeerde functie, ontvangt hiervoor een bonus zoals geregeld in lid 2, tenzij de waarneming van de hogere functie deel uitmaakt van de functie van de werknemer dan wel de hogere functie wordt waargenomen als voorbereiding op een definitieve plaatsing in die of een vergelijkbare functie. In de laatste twee gevallen wordt geen bonus toegekend.

2. De bonus bedraagt 15% van het maandsalaris van de werknemer per volledige maandwaarneming. Dit hoeven geen kalendermaanden te zijn. Onder waarneming wordt verstaan het officieel, volledig en naar behoren vervullen van een hoger geclassificeerde functie van een andere werknemer.

Artikel 11 Overwerk

1. Definitie van overwerk voor werknemers in dagdienst:
   - de uren op maandag t/m vrijdag gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt boven de algemeen geldende werktijd van 8 uur per dag;
   - de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

     Noot:
     ingaande 1 april 2025 is deze definitie onverkort van toepassing op deeltijdwerknemers.

2. *Definitie van overwerk voor werknemers in ploegendienst:*
   - de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever boven het normaal aantal uren per wacht wordt gewerkt, volgens het voor de betrokken werknemers geldende dienstrooster;
   - de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op dagen, waarop men volgens dienstrooster vrijaf zou hebben.

3. Overwerk aansluitend op de normale werktijd wordt, indien dit een tijdsduur van een half uur niet overschrijdt, buiten beschouwing gelaten, mits dit voor de desbetreffende werknemer slechts incidenteel voorkomt.

4. Rusttijd buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt tot een maximum van een half uur als gewerkte tijd beschouwd.

5. De werknemer kan ervoor kiezen zijn verricht overwerk te compenseren in tijd, of daarvan af te zien en het gewerkte overwerk volledig te laten uitbetalen. Dit laatste op basis van 0,58% van het voor hem geldende maandsalaris per volledig gewerkt overuur. Als de werknemer kiest voor uitbetalen van overwerk, dan geldt daarbij dat hij deze keuze maakt uiterlijk voor 1 december van het betreffende kalenderjaar. Als de werknemer geen keuze maakt, dan wordt overwerk gecompenseerd in tijd.

6. De werknemers in dagdienst ontvangen per uur overwerk de navolgende toeslagen:
   - op maandag t/m zaterdag (niet zijnde feestdagen) 0,29% van het maandsalaris;
   - op zondagen (niet zijnde feestdagen) alsmede op feestdagen welke vallen op maandag t/m vrijdag 0,58% van het maandsalaris;
   - op feestdagen welke vallen op zaterdag en zondag 1,16% van het maandsalaris.

7. De werknemers in ploegendienst ontvangen per uur overwerk de navolgende toeslagen:
   - op maandag t/m zaterdag (niet zijnde feestdagen) 0,29% van het maandsalaris;
   - op zondagen (niet zijnde feestdagen) alsmede op feestdagen welke vallen op maandag t/m vrijdag 0,58% van het maandsalaris;
   - op feestdagen welke vallen op zaterdag en zondag 1,16% van het maandsalaris.

   Voor de volcontinudienst worden bij overwerk op roostervrije dagen welke vallen op zaterdag en zondag alsmede op roostervrije dagen, zijnde feestdagen vallende op maandag t/m vrijdag, deze toeslagen verhoogd met 0,29% van het maandsalaris per gewerkt uur.

8. Een werknemer die - gerekend over een dag - voor het verrichten van overwerk in opdracht van de werkgever een extra keer naar het bedrijf moet komen, ontvangt hiervoor een extra vergoeding als nominaal vastgesteld bedrag, ter grootte van 2% van het maximum maandsalaris van salarisschaal 7 cao, te weten vanaf 1 april 2025 € 120,20 bruto.

9. Wat betreft de z.g. stopregeling (in het kader van overwerk) hebben de werknemers de keus om het overwerk op te nemen in tijd of te laten uitbetalen, zie in dit kader ook het personeelshandboek.

10. De in het personeelshandboek genoemde consignatieregeling wordt uitgebreid met een extra vergoeding voor consignatie op een feestdag ter grootte van 1.07% van het maandsalaris per feestdag.

Artikel 12 Verschoven uren

1. Verschoven uren zijn uren waarin wordt gewerkt buiten het geldende rooster, terwijl het totaalaantal gewerkte uren per dienst op een dag niet meer bedraagt dan het aantal te werken uren volgens het geldende rooster.
   In geval van een opkomstdag is geen sprake van verschoven uren; ook niet indien in het kader van opkomstdagen een dienst wordt verschoven om de zogenaamde "korte sprong" of "losse dienst" te vermijden.

2. Aan werknemers in dagdienst wordt voor verschoven uren een toeslag betaald van 0,29% van het maandsalaris per gewerkt uur voor alle uren op maandag t/m vrijdag, niet liggende tussen 6.45 en 17.45 uur.

3. Aan werknemers in ploegendienst wordt bij verschuiving van dienst de volgende toeslag betaald: eerste overplaatsing naar andere ploeg: geen toeslag; terugplaatsing/verdere overplaatsing binnen een maand: 1,74% van het maandsalaris.

4. Indien een werknemer in de tweeploegendienst in plaats van volgens het voor hem geldende dienstrooster op dagen van maandag t/m zaterdag een nachtdienst moet verrichten, zal hem per gewerkt uur een extra toeslag worden betaald van 0,29% van het maandsalaris.

Artikel 13 Werken in ploegendienst

1. Voor het werken in ploegendienst volgens het algemeen geldende dienstrooster worden de volgende toeslagen op het maandsalaris gegeven:

Volcontinudienst		30%
3-ploegendienst	(maandag t/m zaterdag)	21%
2-ploegendienst	a. (maandag t/m zaterdag tot 23:00 uur)	15%
	b. (maandag t/m vrijdag tot 23:00 uur)	11%
	c. (maandag t/m vrijdag tot 19:00 uur ⇔ Traffic office)	6%

   Voor 3- of 2-ploegendienst waarvan het dienstrooster afwijkt van het algemeen geldende, zal na overleg met de vakvereniging een afzonderlijk percentage worden vastgesteld.

2. Een werknemer behorende tot de dagdienst, die in ploegendienst wordt geplaatst, zal op basis van verschoven uren resp. overuren voor dagdienst volgens artikel 12 lid 2 en artikel 11 lid 6 worden betaald, met dien verstande dat zodra gedurende een volle kalendermaand in ploegendienst is gewerkt, met ingang van die maand betaling zal plaatsvinden op basis van de in lid 1 vastgestelde ploegentoeslag.

3. Indien een werknemer wordt overgeplaatst van een lager betaalde ploegendienst naar een hoger betaalde ploegendienst, wordt met ingang van de dag waarop overplaatsing geschiedt het ploegentoeslagpercentage betaald dat behoort bij de ploegendienst waarin hij is geplaatst.

4. De werknemer die van een ploegendienstfunctie voor onbepaalde duur* naar een dagdienstfunctie of lager betaalde ploegendienstfunctie wordt overgeplaatst, komt – tenzij deze overplaatsing een disciplinaire maatregel is – in aanmerking voor de Compensatie Regeling Ploegendienst (CRP), zoals opgenomen bijlage III

*Noot *) Werknemer die vanuit de dagdienst voor korte bepaalde duur (maximaal 12 maanden) een ploegendienstfunctie gaat vervullen komt niet in aanmerking voor deze regeling.*

HOOFDSTUK III AFWEZIGHEID

Artikel 14 Vakantie

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, heeft - met behoud van het salaris plus vaste toeslagen - de volgende vakantierechten:

   a. Een wettelijk recht op vakantiedagen van 20 dagen of diensten.
   b. Een bovenwettelijk recht op vakantiedagen volgens onderstaande tabel:

Alle werknemers

Leeftijd bij het einde van het kalenderjaar	Aantal dagen	
	Dagdienst 2- en 3-ploegendienst	Volcontinudienst
t/m 34 jaar	5	4
35 t/m 39 jaar	6	5
40 t/m 44 jaar	7	6
45 t/m 49 jaar	8	7
50 jaar t/m 54 jaar	9	8
55 jaar t/m 59 jaar	9	10
60 jaar en ouder	9	11
65 jaar en ouder*	10	12

**Ingaande 1 januari 2026*

2. De werknemers in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst kunnen worden verplicht twee van de onder a. en b. vermelde vakantiedagen op een door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad te bepalen datum op te nemen.

3. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, wordt het aantal vakantiedagen berekend naar rato van de actieve diensttijd, waarbij als basis wordt genomen het totaal van de krachtens lid 1 vastgestelde vakantiedagen. Bij de op basis hiervan verkregen uitkomst worden gedeelten van een dag naar boven afgerond tot een volle dag. Voor de vaststelling van de aanspraak wordt uitgegaan van de leeftijd bij het einde van het kalenderjaar.

4. Als regel zullen 3 weken - en waar mogelijk 4 weken - aaneengesloten kunnen worden opgenomen. Het bedrijfsbelang, daarbij inbegrepen veiligheidsoverwegingen, kan er echter de oorzaak van zijn dat het tijdvak dat aaneengesloten kan worden opgenomen, korter zal zijn. Voor de werknemers, behorende tot de dagdienst, 2- en 3-ploegendienst, kan het opnemen van halve dagen vakantie worden toegestaan tot ten hoogste 4 per kalenderjaar.

5. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer dan wel de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen, heeft de werkgever het recht te veel genoten vakantiedagen te verrekenen met het salaris.

6. Het recht op (wettelijke) vakantie kan nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve in het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking wordt beëindigd dan wel op grond van verkopen van (bovenwettelijke) vakantiedagen zoals bedoeld in artikel 4. IV van deze collectieve

arbeidsovereenkomst.

7. Indien de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever daar aanleiding toe geven, kan werkgever de werknemer verplichten op een eerder toegekende en ingeroosterde vakantiedag c.q. verlofdag alsnog te komen werken. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt en een toegekende en ingeroosterde vakantiedag intrekt binnen het tijdvak van 7 kalenderdagen direct voorafgaand aan de betreffende kalenderdag waarop de vakantiedag is ingeroosterd, dan geldt dat de aanspraak op de betreffende vakantiedag voor de werknemer behouden blijft. Vanaf 1 april 2025 geldt tevens een extra vergoeding als nominaal vastgesteld bedrag, ter grootte van 2% van het maximum maandsalaris van salarisschaal 7 van de cao.

Artikel 15 Bijzonder verlof

1. Voor zover de werknemer op de betreffende dag(en) niet reeds (rooster)vrij is of de verplichting buiten of zoveel mogelijk aansluitend op de werktijd kan worden nagekomen, kan hij verlof opnemen met behoud van inkomen naar evenredigheid van de verzuimde uren als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de werknemer zo mogelijk ten minste *<u>één dag</u>* van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats. Het recht bestaat in ieder geval.

2. Bijzonder verlof gegeven voor:

   a. *Persoonlijke omstandigheden*
      - *Huwelijk*
        - Ondertrouw van de werknemer: de benodigde tijd;
        - Huwelijk van de werknemer: twee dagen;
        - Huwelijk van ouders, schoonouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kind, kleinkind van de werknemer: 1 dag.
      - *Huwelijksjubilieum*
        Voor het vieren van het 25-jarig huwelijk van de werknemer zelf: 1 dag.
      - *Doktersbezoek*
        Bezoek aan huisarts, specialist, tandarts: de benodigde tijd.
      - *Ziekte*
        Ernstige ziekte of opname in het ziekenhuis van directe gezinsleden: de benodigde tijd.
      - *Geboorte/adoptie*
        In geval van bevalling van de partner of bij adoptie geldt binnen de onderneming dat de bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (wieg) wordt gevolgd.
      - *Overlijden*
        - Overlijden van directe gezinsleden: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie;
        - Overlijden van één der (stief- of schoon) ouders, grootouders, een niet tot het gezinsverband behorend kind, een broer, een zuster, een zwager, een schoonzuster, een schoondochter, een schoonzoon, een kleinkind, een stief- of pleegkind: de benodigde tijd maar maximaal vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
          Onder “directe gezinsleden” worden niet alleen gehuwde maar tevens ongehuwd samenwonende partners begrepen.

b. *Verhuizing*
   - Bij verhuizing op eigen initiatief: 1 dag;
   - Bij verhuizing in het kader van de overplaatsingsregeling: 2 dagen.

c. *Wettelijke verplichtingen*
   - Vervullen van door de wet of autoriteiten opgelegde plichten: de benodigde tijd onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer dan vindt geen loondoorbetaling plaats.

3. Maatschappelijke activiteiten
   Voor een aantal activiteiten ten behoeve van kerkelijke en maatschappelijke instellingen kunnen maximaal vijf bijzondere verlofdagen per jaar worden ge-geven. Bijvoorbeeld: jeugdleidercursussen, jeugdkampen, lidmaatschap gemeenteraad, kerkelijk werk, deelname aan bijzondere nationale en internationale sportevenementen, etc.
   Hierbij geldt dat:
   - de activiteiten moeten voortvloeien uit een taak die door de werknemer tevens in zijn vrije tijd wordt verricht, en;
   - de activiteiten kunnen alleen binnen werktijd worden uitgevoerd, en;
   - de werknemer moet zelf een gelijk gedeelte van zijn vakantie of adv-dagen voor het desbetreffende doel beschikbaar stellen, en;
   - de werkzaamheden moeten het toelaten.

4. Activiteiten vakverenigingen
   De werkgever zal - wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten - aan de werknemers verzuim met de in lid 1 genoemde doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.
   Voor bedoeld verzuim kunnen per kalenderjaar maximaal worden benut:
   - door Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV): 40 dagen;
   - door CNV: 10 dagen.

   De secretaris van de bedrijfsledengroep stelt de werkgever eenmaal per jaar in het bezit van een rapportage waarin is opgenomen welke werknemers hoeveel dagen bijzonder verlof hebben genoten in het kader van dit artikel.

Artikel 16 Algemeen erkende feestdagen

1. In dit artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan:
   Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen en de Koningsdag of de dag welke voor de viering daarvan is aangewezen.

2. Aan werknemers in dagdienst zal op feestdagen zoveel mogelijk vrij worden gegeven.

3. De werknemers in ploegendienst die op feestdagen volgens dienstrooster werken, ontvangen daarvoor, boven de voor hen geldende toeslag voor ploegendienst, per gewerkt uur een toeslag van 0,58% van het maandsalaris.

Behalve deze toeslag wordt:
a. met uitsluiting van Goede Vrijdag, tweede Paasdag, Tweede Pinksterdag en Hemelvaart, voor de overige feestdagen die vallen op maandag t/m vrijdag, een vervangende vrije dag toegekend;
b. voor feestdagen op zaterdag de ploegendiensttoeslag aangevuld met 0,29% van het maandsalaris per gewerkt uur.

4. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, zullen hem op zijn verzoek de krachtens lid 3 toe te kennen toeslagen worden omgezet in vrije tijd. Daarbij geldt dat 0,29% van het maandsalaris gelijk is aan een half uur vrije tijd.

5. Met uitsluiting van Goede Vrijdag, tweede Paasdag, Tweede Pinksterdag en Hemelvaart geldt voor de werknemers in ploegendienst die op de overige feestdagen welke vallen op maandag t/m vrijdag volgens het voor hen geldende dienstrooster een roostervrije dag hebben, dat zij in aanmerking komen voor een vervangende vrije dag.

6. Het opnemen van de in dit artikel bedoelde compensatie in tijd zal in het algemeen geschieden in het desbetreffende kalenderjaar en buiten de vakantieperiode.

7. De werknemer heeft het recht de in lid 3a en 5 genoemde vervangende vrije dagen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een uitkering ineens. Hiervoor geldt een tarief van 0,5% van het pensioenbasissalaris per dag van 8 uur.

Artikel 17 Vervallen

Artikel 18 Onbetaald verlof

1. Indien de werknemer onbetaald verlof opneemt, zal de werkgever de werkgeversbijdrage ten behoeve van voortzetting van de pensioenopbouw tot maximaal 4 weken (onafgebroken) verlof voortzetten, mits de werknemer de geldende werknemerspremie betaalt. Werkgever zal daarenboven gedurende – de volledige - periode van onbetaald verlof, het zogenaamde nabestaande pensioen voortzetten;

2. De werknemer kan zijn pensioenopbouw na afloop van de in lid 1 bedoelde termijn van 4 weken voortzetten, indien hij de volledige pensioenpremie betaalt. Werkgever zal in dat geval in de uitvoering faciliteren.

HOOFDSTUK IV UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 19 Uitkering bij ziekte en ongeval

19.1 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Algemeen

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dan gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

- *periode van eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.*

19.1.1 Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

19.1.2 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het inkomen.

19.1.3 Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

19.1.4 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het inkomen.

19.1.5 Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 1.3 en 1.4, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het inkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid, zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander is gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij ondermeer verwacht dat hij:

a. door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
b. zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
c. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratie-activiteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht. Of de

werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratie-activiteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat, kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare restverdiencapaciteit meer heeft.

Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan het normale maandsalaris, verhoogd met eventuele toeslag voor ploegendienst en verminderd met een bedrag gelijk aan de som van de gebruikelijke inhoudingen, welke de werknemer genoot op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd (het inkomen dat hij zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden); eventueel verhoogd gelijk aan de initiële verhogingen waarmee de schaalsalarissen worden verhoogd.

19.2 Regres:
Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, dan heeft hij geen recht op de in artikel 19 genoemde aanvullingen.

19.3 De werknemer heeft geen aanspraak op de in lid 1 van dit artikel bedoelde doorbetaling indien:
- de ziekte of het ongeval het gevolg is van opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel voortvloeit uit enig gebrek waarover hij vóór het aangaan van het dienstverband opzettelijk geen of valse inlichtingen heeft verstrekt;
- werknemer de voorschriften van zijn arts niet opvolgt, dan wel anderszins niet meewerkt aan een spoedig herstel;
- werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever gegeven voorschriften welke gelden bij ziekte of ongeval.

19.4 Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd

a. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.

b. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode

van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.

c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.

19.5 WIA/WGA-risicoverzekering:

a. Binnen de onderneming van werkgever geldt een WIA/WGA-risicoverzekering (WGA-hiaat en WIA excedentverzekering), waaraan de werknemer verplicht is deel te nemen met inachtneming van de polisvoorwaarden. De premie wordt voor 100% door de werkgever betaald.

b. De in lid a bedoelde WGA-hiaatverzekering is gericht op het afdekken van het risico van inkomensterugval bij het minder dan 50% benutten van de restverdiencapaciteit. Daarom dat het WGA-hiaat zoals hier bedoeld als volgt wordt gezien: 70% x arbeidsongeschiktheidspercentage (maximum dagloon – WML).

19.6 WGA gedifferentieerde premieverdeling:

Werkgever zal de zgn. WGA-gedifferentieerde premie tot maximaal 0,5 % volledig voor zijn rekening nemen. Indien en voor zover de premie boven deze drempel van 0,5% komt, dan zal dat deel van de totale premie voor 50% voor rekening van werkgever en voor 50% voor rekening van werknemer komen. Een en ander zoals bedoeld in wet en regelgeving.

HOOFDSTUK V WERKGELEGENHEIDSBELEID

Artikel 20 Uitgangspunten werkgelegenheidsbeleid

1. Het sociaal beleid van de werkgever is in het algemeen gericht op een dienstverband van langere duur met de werknemer. Hiermede wordt voldaan aan een behoefte van de werknemer aan een stuk maatschappelijke zekerheid en kunnen tevens de in de onderneming opgebouwde kennis en ervaring optimaal worden benut.

2. Indien de werkgever meent wegens bedrijfsomstandigheden in het bedrijf of wegens reorganisatie tot vermindering van het aantal werknemers te moeten overgaan, zal ernaar worden gestreefd dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing te doen geschieden.

3. Bij overplaatsing zal de werkgever zorgdragen voor eventueel noodzakelijke her- en bijscholing en zal de werknemer daaraan positief meewerken.

4. In het geval dat de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft hij een salaris behouden, vastgesteld volgens de salarisschaal die behoort bij zijn oorspronkelijke salarisgroep.

5. Indien de werkgever niettemin meent tot maatregelen te moeten overgaan, welke tot gedwongen collectief ontslag van werknemers zullen leiden, zal hij hieromtrent in een zo vroeg mogelijk stadium overleg plegen met de vakverenigingen.

6. Daarbij zullen voorts de daaruit voor die werknemers resulterende sociale gevolgen onderwerp van overleg zijn.

Artikel 21 Investeringen en werkgelegenheid, scholing, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

1. Over voorgenomen investeringen zowel nieuwe als herinvesteringen, waarvan een belangrijke invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal de werkgever, buiten de cao-onderhandelingen, eenmaal per jaar of zo vele malen als nodig is, aan de vakverenigingen informatie verschaffen.

2. De werkgever zal de vakverenigingen buiten de cao-onderhandelingen jaarlijks informeren over de economische situatie in de onderneming, over de verwachtingen ten aanzien van de werkgelegenheidssituatie in het komende jaar en over de inspanningen die op het gebied van training en opleiding zijn gedaan.

3. Tevens zal de werkgever bij deze gelegenheid het gevoerde en te voeren beleid in de onderneming terzake van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu bespreken met de vakverenigingen. Daarbij kunnen instrumenten van het VGWM-beleid (Jaarplan, Bedrijfsinterne Milieuzorg) aan de orde komen.

Artikel 22 Vacatures

1. Bij vacatures komen in het algemeen eerst werknemers in dienst van de onderneming in aanmerking voor vervulling van die vacatures, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure.

Artikel 23 Verplichting tot overwerk

Overuren en verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht als de wettelijke bepalingen in acht zijn genomen. De verplichting tot overwerk geldt niet voor de werknemer van 50 jaar en ouder.

Artikel 24 Ingeleende werknemers

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende werknemers niet vallende onder de bepalingen van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
   Onder ingeleende werknemers wordt in dit verband verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever met wie zij geen dienstverband hebben aangegaan.

2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met een Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
   Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
   – naam en adres van de uitlener(s);
   – aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   – het aantal ingeleende arbeidskrachten.

3. Het basisuursalaris van een ingeleende werknemer wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal in bijlage II, die behoort bij het (geschatte) niveau van de functie/werkzaamheden die hij tijdelijk verricht.

Artikel 25 Deeltijdarbeid

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.
   Het salaris, alsmede de andere arbeidsvoorwaarden, worden vastgesteld naar evenredigheid van de voor de deeltijd werknemer vastgestelde wekelijkse arbeidsduur. Hiervoor wordt als basis genomen een arbeidsduur van 40 uur per week.

2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer, die minimaal een jaar in dienst is, schriftelijk om vermindering van de arbeidsduur vragen. Het verzoek moet de werknemer indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstan-

digheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen.

3. Door de werkgever zal zorgvuldig worden nagegaan of een dergelijke wens kan worden ingewilligd, hetzij in de eigen functie dan wel in een andere functie.
   Of het "voltijd"-dienstverband in een “deeltijd”-dienstverband kan worden omgezet (al dan niet tijdelijk) hangt af van de vraag of:
   – de huidige functie van de werknemer in deeltijd kan worden verricht (al dan niet in combinatie met andere werknemers), dan wel;
   – er een andere functie beschikbaar is die in deeltijd kan worden vervuld.

4. Vervulling van een “voltijd”-functie in een tijdelijk “deeltijd”-dienstverband zal voor minimaal één jaar plaatsvinden. Een uitzondering op deze regel wordt gevormd door deeltijdwerken in het kader van ouderschapsverlof; in een dergelijke situatie kan voor een half jaar in deeltijd worden gewerkt.

5. De meerurentoeslag voor deeltijdwerknemers in dagdienst resp. in ploegendienst is 35% resp. 30%.
   Dit lid 5 vervalt met ingang van 1 april 2025.

6. De formatie wordt met 1 FTE verhoogd indien de formatie door deeltijd 0.5 FTE onder de sterkte is gekomen.

Artikel 26 Bijzondere groepen

1. De werkgever zal er naar streven alle arbeidsgehandicapte werknemers van de onderneming op passende wijze te werk te stellen.

2. Voor de persoon als bedoeld in de participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

Artikel 27 Kwaliteit van de arbeidsplaats - Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu

1. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids-, welzijns- en milieubeleid (VGWM-beleid) en aan de hand van VGWM-jaarplannen, die hij met de Ondernemingsraad bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.

2. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen.

3. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, in staat gesteld worden hun kennis en bekwaamheden op peil te houden en medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en -bekwaamheden.

4. De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids- en milieurisico's inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen afstemmen ter vermijding van onaanvaardbare risico's en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de ondernemingsraad. De vakverenigingen zullen worden geïnformeerd overeenkomstig het gestelde in 6.

5. Bij de aanpak ter beperking van risico's zal primair worden gestreefd naar oplossingen aan de bron.

6. Het Jaarverslag Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu zal voor alle werknemers ter beschikking komen, met de ondernemingsraad worden besproken en aan de vakverenigingen worden toegezonden.

7. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGWM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

8. De werknemers kunnen, met inachtneming van de ARBO-wet te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu betreffen bespreken met hun lijnchef, en, indien nodig, met de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het (interne) vertegenwoordigend overleg.

9. Indien de werkgever overweegt een subsidie aan te vragen onder de "Subsidieregeling arbeidsplaatsenverbetering" zal hij daarover vroegtijdig overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakvereniging vervolgens op de hoogte stellen.

10. Er is een procedure die het voor werknemers mogelijk maakt overbelasting te melden aan de Arbodienst. Daarnaast zal het onderwerp werkdruk periodiek met de OR worden besproken. Zo nodig zullen passende maatregelen worden genomen om knelpunten op te lossen.

Artikel 28 Bescherming werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon of goed lijdt.

2. De werkgever streeft vanuit zijn primaire verantwoordelijkheid op grond van het VGWM-beleid naar een arbeidsplaats:
   - die een optimale veiligheid biedt;
   - die een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemer biedt;
   - die een niveau van welzijn biedt, dat redelijkerwijze mag worden verwacht.

3. Onverlet het feit dat primair de werkgever voor een arbeidsplaats als hiervoor omschreven verantwoordelijk is, zal de werkgever zoveel mogelijk in overleg met de betrokken werknemers, of de ondernemingsraad streven naar een zo goed mogelijk resultaat in deze.

4. De werkgever zal met inachtneming van de ARBO-wet zodanige omstandigheden creëren dat de werknemer in staat gesteld wordt zijn/haar werkzaamheden uit te oefenen binnen de in de vergunningen vastgelegde voorwaarden.
   Als de werknemer van oordeel is dat daaraan niet is voldaan, kan hij dit te allen tijde bij degenen die intern verantwoordelijk zijn ter sprake brengen en om passende maatregelen verzoeken. Zo nodig kan hij advies inwinnen bij interne deskundige diensten. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheids-, gezondheids- en milieumaatregelen die ter zake dienen te worden getroffen.

5. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische (waaronder mutagene) eigenschappen van stoffen welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer opleveren.

6. De werkgever zal ernaar streven de blootstelling van de werknemer aan stoffen waarvan algemeen bekend is dat zij voor de mens kankerverwekkend en/of mutageen zijn, zoveel mogelijk tegen te gaan als redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.

7. De werkgever draagt zorg voor gericht periodiek geneeskundig onderzoek.

Artikel 29 Informatie

Ter beoordeling van het gevoerde sociale beleid in de onderneming wordt eenmaal per jaar een verslag uitgebracht en met de ondernemingsraad besproken. Ten einde de vakverenigingen te informeren over het in de onderneming gevoerde sociale beleid, zal hen jaarlijks dit verslag worden toegezonden.

HOOFDSTUK VI ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 30 Pensioen
De werknemers kunnen als deelnemer aan de pensioenregeling van de werkgever worden toegelaten indien en voor zolang zij behoren toe een 'toegelaten categorie' in de zin van het reglement van de op hen van toepassing zijnde regeling en het overige in of in verband met dat reglement bepaalde zich niet tegen de deelname verzet.
Iedere werknemer die minimaal 2 jaar van tevoren een schriftelijke aanvraag doet heeft de gelegenheid om "parttime" met pensioen te gaan (op de manier zoals dit in het reglement is beschreven), en zal hiervoor van de werkgever de in het reglement bedoelde toestemming krijgen, uitgezonderd bijzondere individuele functies.

Het reglement van orde mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

Artikel 31 Algemene verplichtingen van partijen t.o.v. elkaar

1. Partijen ter andere zijde zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij zij aantonen dat deze gedragingen buiten hun voorkennis of toedoen of in strijd met hun besluiten hebben plaatsgehad.

2. De vakvereniging en haar leden zullen zolang de werkgever geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepast, tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij de werkgever toepassen of bevorderen.

3. De werkgever zal zolang de vakvereniging of leden van de vakvereniging geen werkstaking toepassen, tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepassen.

4. De werkgever zal de vakverenigingen op diens verzoek, doch minimaal tweemaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en het sociaal beleid.

Artikel 32 Verplichtingen van werkgever en werknemer t.o.v. elkaar
1. De werknemers zullen in geen geval verplicht zijn werk te verrichten voor andere werkgevers dan de werkgever zelf, of voor de met hem verbonden Maatschappijen.
   Anderzijds is het zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever aan de werknemer verboden arbeid in loondienst of daarmee gelijk te stellen arbeid te verrichten voor derden, ook gedurende vakantie- en zogenaamde snipperdagen.
   Bij overtreding van dit verbod kan de werkgever de betrokken werknemer op staande voet ontslaan.

2. Ten aanzien van de reservebezetting is het beleid van de werkgever erop gericht zoveel reservepersoneel in zijn dienst te hebben als onder normale bedrijfsomstandigheden nodig is voor een normale vervanging bij ziekte en vrije dagen van de werknemer.

Artikel 33 Intern beroep
1. De werknemer die een probleem heeft met een situatie, gebeurtenis of een in de onderneming bestaande gewoonte, die hem persoonlijk raakt, kan daarover een klacht indienen bij de klachtencommissie, conform de met de ondernemingsraad overeengekomen procedure.

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

Artikel 34 Minnelijke oplossingen van geschillen

1. Partijen zullen bij een tussen hen en of tussen werknemer en een of meerdere werknemers gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao en of daarbij behorende loonvoorwaarden, geen collectieve actie of uitsluiting toepassen.

2. Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen twee maanden, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn.

3. Pas wanneer twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht en geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

Artikel 35 Tussentijdse wijzigingen

Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 1 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij schriftelijk verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Artikel 36 Duur van de overeenkomst

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van kracht vanaf 1 april 2026 te 00.00 uur en zal op 31 maart 2027 te 24.00 uur van rechtswege eindigen, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist.
Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026, waarbij nawerking van bepalingen van de vorige cao's hierbij uitdrukkelijk wordt uitgesloten.

Artikel 37 Vakbondsbijdrage &Vakbondscontributie

1. De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

2. Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer betaalt aan Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), CNV dan wel een andere in de

Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond. Zie bijlage IX voor het reglement vergoeding lidmaatschapskosten vakvereniging

Artikel 38 Zorgverzekeringswet

1. De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve ziektekostenregeling. De werkgever verstrekt de werknemer een tegemoetkoming in de kosten ter grootte van € 60,00 bruto per maand; *met ingang van 1 januari 2026* € 75,00 bruto per maand.

2. Verder zijn partijen overeengekomen dat oud-Shellmedewerkers die op basis van de overname van de onderneming naar Shell in 2000 het recht hadden toegekend gekregen tot een bijdrage in de ziektekostenpremie vanaf datum pensionering, indien hij zonder onderbreking en aansluitend aan zijn dienstverband bij Momentive met pensioen gaat, hij een eenmalige bruto uitkering betaald krijgt bij de eindafrekening na pensionering ter grootte van € 9.600,-. Dit bedrag is bevroren en zal in de toekomst onder alle omstandigheden gelijk blijven.

Aldus is deze collectieve arbeidsovereenkomst tussen partijen vastgesteld en ondertekend op 1 april 2025 te Rotterdam,
namens

HEXION B.V. te Rotterdam

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

Bijlage I Functielijst

Uitsluitend de werknemer die werkzaam is in een van de onderstaande functies op de locatie Pernis en wiens werkzaamheden verricht worden direct ten behoeve van de productievestiging Pernis, kan zich beroepen op de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst. Derhalve dat de overige werknemers uitgesloten zijn van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Functiegroep	JOB FAMILY						
	Operations	**Maintenance**	**Quality Management**	**Logistics**	**EHS**	**HR**	**Office**
7	Vervangend Shift Supervisor, Vervangend PMC	Maintenance Team Lead, Maintenance Planner (E/I/Q, Cleaning, Mechanical), Technical Assistant (E/I/Q, Cleaning, Mechanical), Technical Specialist, Warehouse Data Maintainer, TAR Planner (E/I/Q, Cleaning, Mechanical)		Transportation Planner	Environmental Focal Point		
8	Head Operator, Job Instructor, operationeel DCS support	HOT BS, HOT E/I, HOT Mechanical, HOT QMI, Job Instructor Maintenance, Warehouse Clerk, Warehouse Supervisor	Senior Chemical Analyst, Senior Quality Focal Point	Foreman Contracting Cleaning		Human Resource Admin	Office Manager, Trainings coordinator
9	Senior Operator	HOM BS, HOM Mechanical, HOM E/I, Junior Warehouse Clerk	Chemical Analyst, Quality Focal Point	Traffic Officer, Senior Logistics Employee			Office Manager Assistant
10	Operator 10		Junior Chemical Analyst	Logistics Employee, Bulk loader			Admin Support
11	Operator 11			Junior Logistics Employee			

Bijlage II **Salarisschalen**

a. **Per jaar en per maand:**

Annual Salaries			
Apr-26			
	SG	min	max
A1	15	€ 42,039.20	€ 48,238.99
	14	€ 42,972.22	€ 50,224.31
	13	€ 44,001.98	€ 51,373.35
	12	€ 45,007.89	€ 53,837.10
	11	€ 46,274.89	€ 56,829.64
A2	10	€ 47,735.38	€ 60,708.82
	9	€ 49,747.20	€ 68,007.29
A3	8	€ 49,817.44	€ 75,713.96
B1	7	€ 56,209.40	€ 87,090.41
3.5% increase			

Monthly salaries			
	SG	min	max
A1	15	€ 3,002.80	€ 3,445.64
	14	€ 3,069.44	€ 3,587.45
	13	€ 3,143.00	€ 3,669.52
	12	€ 3,214.85	€ 3,845.51
	11	€ 3,305.35	€ 4,059.26
A2	10	€ 3,409.67	€ 4,336.34
	9	€ 3,553.37	€ 4,857.66
A3	8	€ 3,558.39	€ 5,408.14
B1	7	€ 4,014.96	€ 6,220.74

b. **Participatiewet**:
Voor personen (m/v) als bedoeld in de Participatiewet geldt een afwijkende betaling, waarvoor wordt verwezen naar artikel 26.lid 2.

Bijlage III Compensatieregeling Ploegendienst (CPR)
Met verwijzing naar artikel 13 nieuw lid 4 geldt met ingang van 1 januari 2009, navolgende Regeling.

Algemeen
De werknemer die van een ploegendienstfunctie voor onbepaalde duur* naar een dagdienstfunctie of een lager betaalde ploegendienstfunctie gaat, komt – tenzij deze overplaatsing een disciplinaire maatregel is – in aanmerking voor de compensatieregeling ploegendienst.
* *Werknemer die vanuit de dagdienst voor korte bepaalde duur (maximaal 12 maanden) een ploegendienstfunctie gaat vervullen komt niet in aanmerking voor deze regeling.*

Berekening compensatie
De hoogte van de compensatie is gebaseerd op de laatste periode van volle kalendermaanden waarin dat de werknemer aaneengesloten ploegendiensttoeslag heeft genoten. Per volle kalendermaand wordt 1.3% opgebouwd, met een maximum van 550% van de laatst genoten bruto ploegendiensttoeslag op jaarbasis. Indien een werknemer overgaat naar een lager betaalde ploegentoeslag, geldt dezelfde regeling met dien verstande dat de compensatie dan wordt gebaseerd op het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegendiensttoeslag.
Het compensatiebedrag wordt afgerond op € 1,00 naar boven. Het compensatiebedrag is een brutobedrag dat geen onderdeel is van de pensioengrondslag.

Betaling compensatiebedrag
De werknemer ontvangt schriftelijk een berekening van het – bruto en niet pensionabele – compensatiebedrag, gebaseerd op betaling in 66-maandelijkse termijnen. Het compensatiebedrag wordt gedeeld door 66 en per maand met het salaris uitbetaald.

Betaling geschiedt na inhouding van verschuldigde belastingen en sociale verzekeringen. Betaling van het compensatiebedrag in maandelijkse termijnen geschiedt alleen zolang de werknemer bij werkgever in dienst is. Het eventuele restant compensatiebedrag vervalt bij uitdiensttreding en pensionering.

Indien de werknemer gedurende de looptijd van de compensatieregeling opnieuw een ploegentoeslag ontvangt die gelijk of hoger is dan de oorspronkelijke toeslag, vervalt de betaling van het resterende compensatiebedrag.

Voor de werknemer waarbij de compensatieregeling is ingegaan voor 1 oktober 2019 blijft gedurende het tijdvak dat deze regeling voor hem van kracht is, de (oude) bepalingen zoals deze golden voor 1 oktober 2019 ongewijzigd van kracht.

***Tekst oude artikel* 'Betaling compensatiebedrag':**
De werknemer ontvangt schriftelijk een berekening van het – bruto en niet pensionabele – compensatiebedrag en moet een keuze maken hoe hij het compensatiebedrag wil ontvangen:
Keuze 1: Betaling in 66-maandelijkse termijnen. Het compensatiebedrag wordt gedeeld door 66 en per maand met het salaris uitbetaald.
Keuze 2: Betaling ineens. Het compensatiebedrag wordt vermenigvuldigd met een constante waarde factor van 0.9334** en in één keer uitbetaald met het salaris.
** *Contante waarde factor berekend op jaarlijkse rente van 2,5% zoals gedurende de looptijd van de cao binnen de onderneming wordt gehanteerd.*
Betaling geschiedt na inhouding van verschuldigde belastingen en sociale verzekeringen. Betaling van het compensatiebedrag in maandelijkse termijnen geschiedt alleen zolang de werknemer bij werkgever in dienst is. Het eventuele restant compensatiebedrag vervalt bij uitdiensttreding, pensionering en overlijden. Betaling ineens, dan geldt vanaf 1 oktober 2019: indien een werknemer binnen vier jaar na het ontvangen van de compensatie de onderneming verlaat, dan geldt dat de verstrekte compensatie naar evenredigheid

over deze vier jaren door hem aan de onderneming wordt terugbetaald.

Voor de werknemer waarbij de compensatieregeling is ingegaan voor 1 oktober 2019 blijft gedurende het tijdvak dat deze regeling voor hem van kracht is, de (oude) bepalingen zoals deze golden voor 1 oktober 2019 ongewijzigd van kracht.

De oude regeling waarbij het compensatiebedrag ineens werd uitgekeerd, is met ingang van 1 april 2026 komen te vervallen. Reeds bestaande en vastgelegde afspraken blijven van kracht tot het einde van de looptijd van de betreffende (individuele) compensatieregelingen.

Medische reden
De werknemer die structureel werkzaam is in ploegendienst en die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA/WGA of van wie op grond van medisch-arbeidskundige beoordeling door de Arboarts en door het Sociaal Medisch Team (SMT) is vastgesteld, dat hij in verband met ziekte of gebrek zijn functie in de ploegendienst niet meer kan vervullen en dientengevolge in een dagdienstfunctie of in een lager betaalde ploegendienst is geplaatst, zal eveneens in aanmerking komen voor een compensatiebedrag.
De berekening van het compensatiebedrag gebeurt dan op dezelfde wijze als hierboven beschreven, met dien verstande dat opgebouwde percentage minimaal 275% bedraagt. De medische reden wordt vastgesteld en aangegeven door de Arbodienst. Het SMT beslist op welk moment de CRP-compensatie ingaat.
Indien de werknemer een wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt deze gecedeerd aan de werkgever.

Overlijden werknemer
In geval van overlijden van werknemer gedurende de looptijd van de compensatieregeling, wordt het resterende bedrag (ineens en volledig) uitgekeerd aan de nabestaanden van werknemer.

Ingang CRP-regeling
Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2009 en vervangt vanaf die datum de Afbouwregeling en Regeling Inkomensgarantie Ploegendienst (IGP) behoudens voor werknemer voor wie op 31 december 2008 de regelingen al golden.

Bijlage IV Spelregels ongeriefsreductiedagen voor twee- en drie-ploegendienst

1. Ongeriefsreductiedagen (ORD) zijn bedoeld om het ongemak van de middagdienst in de tweeploegendienst en dat van middag- en nachtdienst in de drie-ploegendienst wat te verlichten en kunnen daarom uitsluitend in middag- en nachtdienst worden benut.

2. De chef stelt, in overleg met de werknemer, het tijdstip vast waarop een ORD-dag kan worden opgenomen.

3. De ORD-dagen moeten worden benut in het kalenderjaar waarover deze zijn toegekend; het is niet toegestaan een ORD-dag mee te nemen naar een volgend jaar.

4. Werknemers die een gedeelte van het jaar in twee- of drie-ploegendienst werkzaam zijn, krijgen de ORD pro rata toegekend. De uitkomst van de pro rata berekening wordt naar boven afgerond op hele uren.

Bijlage V **Voorwaarden voor werken in arbeidspatroon op basis van 4 dagen x 9 uur per week en/of pieken en dalenrooster**

1. Jaarroosters voor werken op basis van een arbeidspatroon 4 x 9 uur, dienen voorafgaande aan het jaar waarvoor deze gelden door betrokken werknemers in overleg met hun chef te worden opgesteld en ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de afdelingschef.

2. De dagelijkse werktijden in een 4 x 9 rooster zijn minimaal 8 uur en maximaal 9 uur; op die basis zijn combinatieroosters mogelijk van bijvoorbeeld 4 x 9 met 5 x 9 of 5 x 8 uur; combinatie van een 4 x 9 rooster met de variabele werktijdregeling is niet mogelijk.

3. De continuïteit van het werk moet gewaarborgd zijn; dit ter beoordeling van de afdelingschef.

4. De roostervrije dag voor de individuele werknemer moet in beginsel per week van dag wisselen.

5. Voor groepen werknemers (minimaal 2 personen) die met inlevering van adv-dagen en eventueel koopdagen een rooster hebben opgesteld waarmee op jaarbasis de netto arbeidstijd voor voltijd dagdienst is gehandhaafd, blijven voltijd arbeidsvoorwaarden van toepassing. Dit geldt ook voor een individuele werknemer die als enige in zijn groep 4 x 9 uur werkt. Wanneer wordt gewerkt op basis van een rooster met een lagere netto arbeidstijd per jaar dan hiervoor bedoeld, zijn deeltijdarbeidsvoorwaarden van toepassing.

6. Werknemers in individuele functies kunnen alleen op basis van deeltijdvoorwaarden in een rooster 4 x 9 uur werken en verder onder de voorwaarden zoals vermeld in artikel 25.

7. Indien een groep van werknemers geen overeenstemming bereikt met hun chef over werken in een rooster van 4 x 9 uur kunnen zij een beroep doen op een speciale commissie. Er wordt een beroepscommissie ingesteld, samengesteld uit leden van de Ondernemingsraad en bedrijf. Deze commissie zal hierover betrokkenen horen en advies uitbrengen aan de directie, die beslist.

Bijlage VI Persoonlijk Ontwikkelings Budget (POB)

1. **Doel**
De werkgever stelt aan werknemers een Persoonlijk Ontwikkelings Budget ter beschikking om daarmee nadrukkelijk te stimuleren dat werknemers - naast de opleiding die door de werkgever wordt aangeboden - ook zelf initiatieven ontplooien om hun kennis en kunde op peil te houden of uit te breiden, met het oog op werkzekerheid en ter verbetering van hun doorstromingsmogelijkheden primair binnen HEXION VAD B.V. dan wel in het kader van levensfase gericht personeelsbeleid een doorstroom naar een ander beroep buiten de procesindustrie (employability).

2. **Wie kunnen aan de POB-regeling meedoen?**
Alle werknemers in vaste dienst van de werkgever, inclusief part timers, kunnen gebruik maken van de POB-regeling. Van deelname zijn uitgesloten:
– werknemers met een tijdelijk contract korter dan 3 jaar;
– werknemers die binnen 12 maanden met pensioen gaan.

3. **Uitvoeringsaspecten**
De werknemer maakt zijn keuze voor een opleiding of cursus in nauw overleg met zijn chef. De site manager beslist uiteindelijk of een gekozen opleiding voldoet aan het doel genoemd onder 1. en motiveert zijn besluit op schrift.
Ten minste eenmaal per jaar (bijv. tijdens beoordelingsgeprek) bespreekt de werknemer de benutting van zijn POB met zijn directe chef. Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd. De chef dient de werknemer aan te moedigen zijn POB-budget zo goed mogelijk te benutten.
Indien over de toepassing van deze voorziening tussen werknemer en zijn chef verschil van inzicht bestaat, kan werknemer of de chef zich wenden tot de afdeling HR.

4. **Stages**
Stages om inzicht te krijgen in hoeverre een ander vakgebied of functie (beter) past bij persoonlijke ambitie en bekwaamheden (dan de huidige functie), kunnen eveneens worden gefinancierd uit het POB.

5. **Budget in geld en/of tijd**
Per periode van 3 jaren wordt een POB-budget ter beschikking gesteld van € 3.880,00.
De werknemer kan verzoeken een deel van het POB om te zetten in studieverloftijd, op basis van 0,5% PBS per dag, tot een maximum van 15 dagen gerekend over een periode van 3 jaar. De chef beslist.
Een werknemer die - in overleg met zijn chef en HR-functionaris advies inwint bij een deskundige op het gebied van opleiding en/of loopbaanontwikkeling kan (indien en voor zover zijn budget toereikend is) 1 maal per 3 jaren de kosten hiervoor tot een maximum van € 680,00 financieren uit zijn POB-budget.
Niet binnen de gestelde termijn benut budget vervalt. Een dergelijke situatie zal geen effect hebben op de huidige positie van de werknemer of op de kwalificatie van zijn beoordeling.

6. **Samenhang POB met zelfstudieregeling**
De POB wordt toegevoegd aan de zelfstudieregeling en geldt als complementaire regeling voor extra opties (in geld of tijd) waarin de zelfstudieregeling niet voorziet.

7. **Fiscale effecten**
Een bijkomend criterium voor toekenning van een POB is dat de opleiding/cursus volgens fiscale vereisten belastingvrij moet kunnen worden vergoed. Indien de fiscus - na bijv. een loonbelastingcontrole - achteraf alsnog belasting gaat inhouden over een kostenvergoeding op basis van POB, komt deze loonbelasting voor rekening van het bedrijf.

8. **Tijdsplanning POB in relatie tot bedrijfsopleiding**
De werknemer en zijn chef overleggen over de start en afronding van opleiding of stage, waarbij rekening moet worden gehouden met geplande bedrijfsopleidingen (bijv. Fupa, brandweertraining e.d.) die vanwege het bedrijfsbelang binnen een bepaald tijdsbestek moeten zijn afgerond.

9. **Persoonlijk Opleidingscontract**
De gemaakte afspraken in het kader van het POB worden vastgelegd in een persoonlijk opleidingscontract (POC) dat door de werknemer en diens chef wordt ondertekend.

Bijlage VII Werkgelegenheidsinspanning

De werkgever zal zich blijven inspannen om de kansen van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (waaronder etnische minderheden) te verbeteren door meefinancieren van opleidingscapaciteit en het bieden van werkervaring. In het kader hiervan zal er ook tezamen met Deltalinqs inspanning worden verricht ter verhoging van het aantal vrouwelijke en allochtone medewerkers/operators.

De werkgever zet voor mensen met achterstandpositie opleidings- en werkervaringsprojecten op in samenwerking met gemeentelijke instellingen in de regio en de Stichting Samen Werken (SWW).

Gedurende de looptijd van de cao stelt de werkgever een zodanig budget beschikbaar - aangevuld met subsidies van derden - dat per jaar minimaal 2 scholings- en werkervaringsplaatsen kunnen worden aangeboden.
De vakverenigingen zullen jaarlijks worden geïnformeerd over de resultaten van deze inspanningen.

Bijlage VIII Reglement vergoeding lidmaatschapskosten van een vakvereniging

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakvereniging voor werknemers werkzaam bij Werkgever

Artikel 1
De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een vakvereniging. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakvereniging'' volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging, dient de werknemer uiterlijk in november van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling van de maand december.

Artikel 3
Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4
Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN VAKVERENIGING

Door de werknemer in november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, ... (naam werknemer)

Burgerservicenummer: .....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij HEXION VAD B.V. lid van ..... (naam vakvereniging) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
b. b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakvereniging voor werknemers werkzaam bij HEXION VAD B.V.;
c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde vakvereniging in betreffende kalenderjaar): ..... euro;
d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn brutoloon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is, zijnde november van het betreffende kalenderjaar);
f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt;
h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

Bijlage IX Regelingen

Nachtrustregeling
Wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst, overwerk moet verrichten na 22.45 uur en de volgende dag volgens zijn dienstrooster moet werken, zullen ter verzekering van voldoende nachtrust, zijn werkzaamheden op die dag zoveel later aanvangen als het aantal uren bedraagt welke hij na 22.45 uur heeft gewerkt. Deze uren worden dan beschouwd als gewerkte uren.
Voor de werknemer, die tot 22.45 uur overwerk heeft verricht en daarna geen gebruik maakt van het personeelsvervoer, zal de chef een redelijke aanvangstijd voor de volgende dag vaststellen. De verzuimde tijd zal eveneens worden doorbetaald.

Wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst, wordt aangewezen voor het verrichten van een verschoven dienst in nachtdienst, zal hij als doorbetaald verzuim de dagtaak zoveel eerder beëindigen, dat een rusttijd van 11 uur aan de verschoven dienst kan voorafgaan. Indien de volle rusttijd niet wordt genomen, zal in het algemeen geen compensatie in tijd worden gegeven.

Regeling m.b.t. opneming ploegentoeslag in de pensioengrondslag

I. *Pensioengrondslag voor werknemers in ploegendienst*
Voor de werknemers die voor onbepaalde tijd in een van de normale dagdienst afwijkend vast dienstrooster (ploegendienst) werkzaam zijn, waarvoor de vaste toeslag minimaal 10% van het basissalaris bedraagt, wordt de pensioengrondslag met de voor hen geldende toeslag verhoogd. Dit betekent dat bij pensioentoekenning vanuit de ploegendienst (normaal, uitgesteld, vervroegd of weduwenpensioen) het pensioen zal worden berekend op de aldus verhoogde grondslag.

II.
a. Wanneer een werknemer in ploegendienst wordt overgeplaatst naar een functie in dagdienst of in een lager betaalde ploegendienst, zal pensioengrondslag met ingang van de eerste van de maand volgende op die van de overplaatsing worden vastgesteld op basis van dagdienst resp. de lager betaalde ploegendienst.
b. In geval de onder a. genoemde overplaatsing een werknemer betreft die een inkomensgarantie ontvangt uit hoofde van 0, lid 6a. van cao 1992-1994, wordt voor hem deze inkomensgarantie als pensioengrondslag aangehouden (zie ook desbetreffende regeling op pag).
c. Indien bij pensioentoekenning van een vervroegd pensioen of weduwenpensioen de pensioengrondslag lager blijkt te zijn dan deze was op het moment van overplaatsing uit de ploegendienst, zal die vroegere (bevroren) pensioengrondslag in de plaats van de pensioengrondslag als basis voor de berekening van het pensioen dienen, voor zover het de diensttijd tot aan de overplaatsing betreft. Voor de resterende diensttijd geldt als basis de pensioengrondslag op de laatste dag van het dienstverband.
d. Als gevolg van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2006 wordt de APP-regeling afgeschaft. Eventuele negatieve financiële consequenties voor bestaande gevallen, zijnde afbouwregelingen en garantieregelingen die ingegaan zijn voor 1 januari 2006, zullen door middel van individueel maatwerk worden opgelost.

   Voor de hierboven genoemde werknemers wordt eveneens het aantal vakantiedagen waarop zij krachtens artikel 14, lid 1 onder a., van de collectieve arbeidsovereenkomst recht hebben, naar evenredigheid van het aantal dagen waarop zij per week in de onderneming arbeid verrichten, vastgesteld.
   Bij de op basis hiervan verkregen uitkomst worden gedeelten van een dag naar boven afgerond tot een volle dag.

On X: Aanhangsel tussen Partijen gemaakte afspraken voor de looptijd van de cao.

I. RVU-regeling:

Als een werknemer geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961, binnen 3 jaren voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd wenst te stoppen met werken en daarbij geldt dat zijn opgebouwde pensioen respectievelijk financiële omstandigheden zich daartegen verzetten, dan kan werkgever eventueel ten gunste van deze werknemer gebruikmaken van de mogelijkheid van de tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (RVU-regeling). Een en ander dusdanig dat eventuele afspraken voldoen aan de (fiscale) wetgeving zonder dat werkgever een boete krijgt.

II. Verlenging RVU:

Werkgever erkent dat de RVU-vrijstelling op basis van het "Hoofdlijnenakkoord" een mogelijkheid kan bieden voor oudere werknemers, die ook met aanvullende preventieve maatregelen moeite blijven houden met doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zeker als daarbij geldt dat de individuele omstandigheden, zoals opgebouwd pensioen respectievelijk financiële draagkracht zich verzetten om eerder te stoppen met werken.
Werkgever wenst nu geen overleg te voeren over een (nieuwe) RVU-regeling, omdat de huidige regeling van rechtswegen eindigt en onvoldoende bekend is hoe de nieuwe regeling vorm krijgt in Wet- en regelgeving. Als deze duidelijkheid bestaat dan zullen partijen overleg hebben. Voor werkgever geldt tenminste, dat in alle omstandigheden voldaan wordt aan Wet- en (Fiscale) Regelgeving, inclusief het voorkomen van sancties (daaronder ook verstaan RVU-boetes).
noot:
Indachtig de beperkte groep waarvoor dit zou kunnen gelden, wordt deze afspraak buiten de cao-tekst gehouden.

III. **Ondersteuning voor diegene die het nodig hebben en willen**

Partijen onderschrijven het belang dat werknemers eigen regie durven nemen om zich verder te ontwikkelen. Binnen de onderneming bestaan hiervoor faciliteiten die de werknemer daarbij ondersteunen. Als over gebruikmaken van deze faciliteiten onduidelijkheid of misverstanden bestaan, dat kan daarover altijd een beroep worden gedaan op HR. HR zal dit onderwerp verder onder de aandacht van de werknemers brengen.

IV. Begeleiding bij persoonlijk ingrijpende gebeurtenis (bijvoorbeeld in periode van rouw)

In het Personeelshandboek wordt de volgende bepaling toegevoegd: "Indien een werknemer persoonlijk te maken krijgt met een emotioneel ingrijpend gebeurtenis (bijvoorbeeld bij overlijden van een jong kind) en hij daardoor niet in staat is om zijn functie naar behoren uit te voeren, dan kan in overleg met de werkgever en/of de bedrijfsarts (of eventueel bedrijfsmaatschappelijk werk) tijdelijk individuele afspraken worden gemaakt zodat de medewerker wordt ondersteund in zijn herstel."