

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen

Sekisui Alveo BV

als partij ter ene zijde

en

FNV Procesindustrie te Utrecht,

als partij ter andere zijde

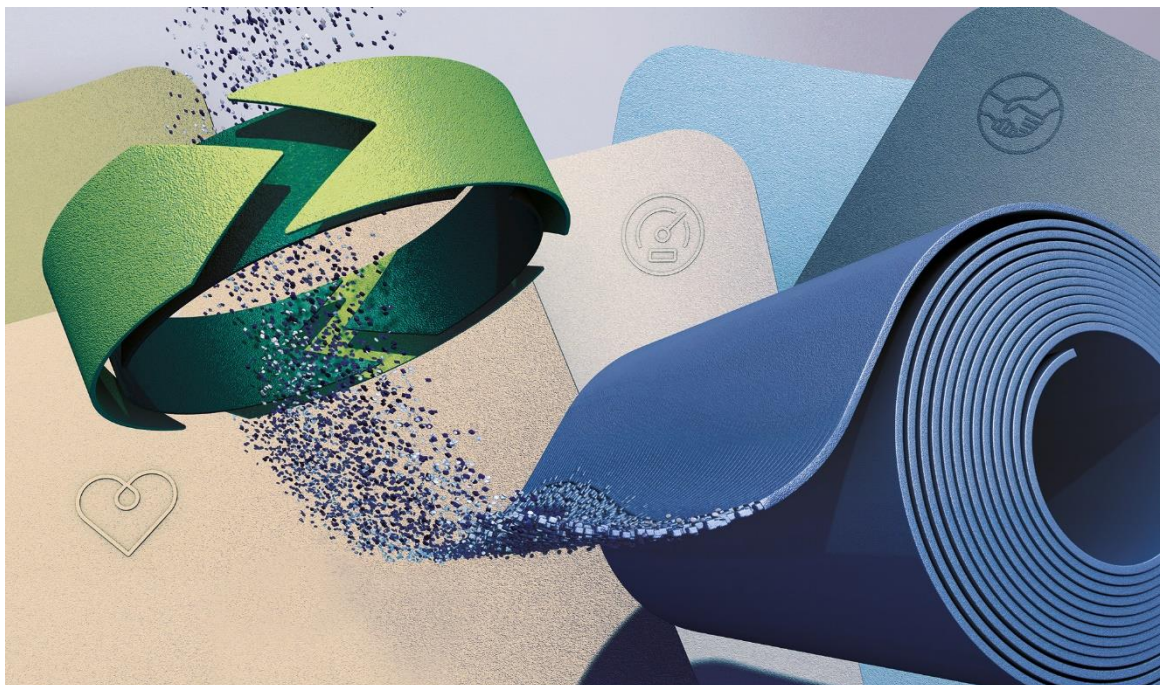
VERKLAREN

De navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst Sekisui Alveo BV, looptijd van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027, zijnde 24 maanden, te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te Roermond, d.d. 05-12-2025

Sekisui Alveo BV

FNV Procesindustrie



Inhoudsopgave

1.0 Algemene bepalingen	3
Artikel 1 Begrippenlijst	3
Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 3 Verplichtingen werkgever inzake werkgelegenheid	4
Artikel 4 Verplichtingen van de vakbond	5
Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer	5
2.0 Arbeidsovereenkomst en arbeidsduur	6
Artikel 6 Indiensttreding en ontslag	6
1. Voor proeftijd is het uitgangspunt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van:	6
Artikel 7 Dienstrooster en arbeidsduur	7
3.0 Afwezigheid	10
Artikel 8 Feestdagen	10
Artikel 9 Verlof	10
Artikel 10 Bijzonder verlof	12
4.0 Beloning, vergoedingen, toeslagen	13
Artikel 11 Functiegroepen en salarisschalen	13
Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen	14
Artikel 13 Toeslag voor werken in ploegendienstrooster	15
Artikel 14 Toeslag voor overwerk	16
Artikel 15 Bijzondere beloningen	17
Artikel 16 Vakantietoeslag	18
Artikel 17 Eindejaarsgratificatie	18
Artikel 18 Pensioenvoorziening	19
Artikel 19 Overlijdensuitkering	19
Artikel 20 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 21 WGA-premie	20
5.0 Faciliteiten	21
Artikel 22 Vakbondswerk in de onderneming	21
Artikel 23 Vakbondscontributie	21
Artikel 24 Publicatie CAO	21
6.0 Duur en wijziging CAO	21
Artikel 25 Duur en werkingssfeer CAO	21
Bijlage 1 Indelingsmatrix van functies	22
Bijlage 2 Salarisschalen	24
Bijlage 3 Protocolaire afspraken	25
Bijlage 4 Beoordelingsverhoging en prestatiegratificatie	26
Bijlage 5 Rekenvoorbeeld artikel 21.2.e	28
Bijlage 6 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	29
Bijlage 7 Keuzeplan geldend tot en met 31-12-2025	30
Keuzeplan Nu Extra vervangt de huidige regeling "verlof kopen voor nu"	32
Ingangsdatum 1-1-2026	32

1.0 Algemene bepalingen

In de CAO wordt een aantal begrippen gebruikt. De betekenis van die begrippen wordt weergegeven in de alfabetische gerangschikte begrippenlijst. Voor zover de begrippen hieronder niet gedefinieerd zijn, worden de wettelijke definities gehanteerd.

Artikel 1 Begrippenlijst

Arbeidsovereenkomst	De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Een arbeidsovereenkomst is een afspraak tussen werkgever en werknemer, waarbij de werknemer zich verplicht werk te verrichten gedurende een aantal uren per week in dienst van de werkgever.
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst. Een CAO is een collectieve overeenkomst over arbeidsvoorwaarden die is afgesloten tussen Sekisui Alveo en de werknemersorganisatie FNV en richt zich op het regelen van collectieve arbeidsvoorwaarden.
Dienstrooster	Het werkrooster dat aangeeft op welke dagen en diensten de werknemer normaliter werkzaam is.
Fulltimer/volijdse werknemer	De werknemer in dagdienst die 40 uur per week werkzaam is of een werknemer in een in deze CAO opgenomen ploegdienstrooster die de volledige bij het ploegdienstrooster genoemde gemiddelde aantal uren per week werkzaam is.
Jaarsalaris	12 maal het maandsalaris
Maand	Een kalendermaand.
Maandsalaris	Het schaalsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag.
Normale arbeidsduur	Het gemiddeld aantal uren per week of per dag gedurende welke werknemers normaliter volgens hun dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Ondernemingsraad	Ondernemingsraad (OR) is een inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen een bedrijf bestaande uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen.
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 een persoon betreft 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 blijf 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.
Parttimer/deeltijdwerker	De werknemer die in zijn arbeidsovereenkomst heeft opgenomen minder uren per week werkzaam te zijn dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse medewerker. De bepalingen van deze CAO zijn naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
Schaalsalaris	Het voor de werknemer vastgestelde salaris binnen de salarisschaal.
Uursalaris	Het uursalaris is 0,58% van het voor de werknemer geldend maandsalaris.
Vakbond	FNV
Week	Een periode van 7 etmalen, waarin de eerste aanvangt op maandagochtend 07.00 uur

Werkgever	Sekisui Alveo BV
Werknemer	Alle personen in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst in salarisschalen 1 tot en met 12 zoals opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze CAO na te leven. Indien er zich een uitzonderlijke situatie voordoet, die afwijkt van de CAO, is de werkgever verplicht hierover overleg te plegen met de FNV.
2. De CAO kent een minimum karakter. In positieve zin voor de werknemer kan hiervan worden afgeweken. Indien er zich een situatie voordoet die rechtvaardigt dat er een afwijking van de CAO benodigd is, zal werkgever hierover overleg plegen met de aangesloten werknemersorganisatie.
3. De werkgever is verplicht met iedere nieuwe werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan.
4. Wijzigingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk bevestigd.

Artikel 3 Verplichtingen werkgever inzake werkgelegenheid

1. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad en met de uitgangspunten van de normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:

- relevante vacatures, ontstaan door natuurlijk verloop, aanvullen;
- bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, zullen de werknemers in in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren. Een interne kandidaat krijgt altijd de voorkeur boven een externe kandidaat bij gelijke geschiktheid. Gebleken geschiktheid zal worden beoordeeld door de verantwoordelijke lijn en HR verantwoordelijke;

2. Ingeleende arbeidskrachten

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat inleenovereenkomsten (uitzend/detachering) voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

3. Deeltijdarbeid

Indien de aard van de werkzaamheden en de mogelijkheden hiertoe het naar het oordeel van de werkgever toelaten, kan de werknemer op vrijwillige basis in deeltijd gaan werken. De Wet flexibel werken is van toepassing.

4. Fusie, reorganisatie en sluiting

Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:

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

In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakbond inlichten over de overwogen maatregelen en met haar overleg plegen over de wijze waarop de Ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.

Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakbond en de Ondernemingsraad. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakbond een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

5. Kwaliteit van de arbeidsplaats

De werkgever zal alle maatregelen nemen, die nodig zijn voor de veiligheid van zijn onderneming en zal verbetering van de kwaliteit van de arbeid nastreven. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zullen werkgever en Ondernemingsraad gezamenlijk regelingen opstellen en aangeven hoe de werknemer in bepaalde situaties dient te handelen.

De werknemer zal ingeval van een dreigende calamiteit of bij acuut gevaar handelen overeenkomstig de daarvoor geldende regels en zal zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger van de situatie mededeling doen.

Alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, kunnen in de Ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad uitvoeren.

De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is, zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.

6. Werkgelegenheid

Tijdens de looptijd van de CAO zullen werkgever en de vakbond tenminste eenmaal, of evenzoveel keren als door één der partijen wenselijk wordt geacht, overleg plegen over de perspectieven van de werkgelegenheid, alsmede over zaken welke direct te maken hebben met de werkgelegenheid in kwalitatieve en kwantitatieve zin.

Artikel 4 Verplichtingen van de vakbond

1. De vakbond verplicht zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen en handhaven en geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of bevorderen.
2. De vakbond verplicht zich nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 26 van deze overeenkomst bepaald, en daarbij haar krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de goede orde, netheid, veiligheid en arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever en verplicht tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de bepalingen van geldend bedrijfsreglement.
5. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen, bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin des woords, de onderneming van de

werkgever betreffende, zoals bijvoorbeeld omtrent machinerieën, recepten, bereidingswijzen en fabricagemethodes.

6. De werknemer is verplicht op de door werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 14 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. Werknemer zal werkgever vooraf schriftelijk mededeling doen van door hem te verrichten (betaalde) arbeid voor derden of het zaken doen voor zijn rekening. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld zal werkgever geen bezwaar maken conform art 7:653a BW.
De werknemer is gehouden de werkgever vooraf te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden die hij verricht voor een derde. Het is de werknemer niet toegestaan om werkzaamheden te verrichten voor derden gedurende arbeidsongeschiktheid. De werknemer is verantwoordelijk dat hij de regels uit de Arbeidstijdenwet niet overschrijdt.

2.0 Arbeidsovereenkomst en arbeidsduur

Artikel 6 Indiensttreding en ontslag

1. Voor proeftijd is het uitgangspunt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van:
 - o korter dan zes maanden, geen proeftijd mag worden overeengekomen;
 - o langer dan zes maanden maar korter dan twee jaren, één maand proeftijd mag worden overeengekomen;
 - o langer dan twee jaren, twee maanden proeftijd mag worden overeengekomen
 - o De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaalde opdracht;
3. Gedurende de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking op te zeggen, zonder inachtneming van een opzegtermijn en zonder de voor opzegging geldende bepalingen conform de artikelen 7:652 en 7:676 van het BW.
4.
 - a. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van art. 7:678 of 7:679 BW en behalve tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1 neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - door opzegging door de werkgever of door de werknemer, met inachtneming van de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen;
 - van rechtswege bij het verstrijken van de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - bij overlijden van de werknemer;
 - door beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter.
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand. Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzegtermijn samenvalt met einde van de maand.
5. De dienstbetrekking van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van de opdracht neemt een einde op het moment dat het geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst, is beëindigd.

Artikel 7 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - d. een 4-ploegendienstrooster, dat een periode van 8 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 34 uur per week;
 - e. een 5-ploegenrooster, dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur per week.
2. Werktijden
 - a. In dagdienstrooster wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag de eerste 5 dagen van de week tussen 07.30 uur en 18.00 uur. Aanvangstijden worden na overleg met de werknemer door de direct leidinggevende vastgesteld.
 - b. Flexibel werken is voor bepaalde functies in dagdienst mogelijk. In het bedrijfsreglement wordt uiteengezet hoe flexibel-werken binnen dagdienst mogelijk is.
 - c. In het 2-ploegendienstrooster wordt normaliter op maandag t/m vrijdag van de week gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middagdienst werkt.
 - d. In het 3-ploegendienstrooster wordt normaliter op maandag t/m vrijdag van de week gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een nacht-, middag- en ochtenddienst werkt. Op verzoek van de werkgever kan in voorkomende en uitzonderlijke gevallen de week aanvangen op zondagnacht om 23.00 uur. Werkgever treedt hierover in overleg met de Ondernemingsraad.
 - e. In het 4- ploegendienstrooster wordt normaliter op 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst werkt.
 - f. In het 5-ploegendienstrooster wordt normaliter op 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst werkt.
3. Arbeidsduurverkortung (ADV)
 - a. Arbeidsduurverkortung van werknemers werkzaam in dagdienst, 2- ploegenrooster of 3-ploegenrooster wordt gerealiseerd door het jaarlijks toekennen van 11 ADV dagen.
 - b. Arbeidsduurverkortung van werknemers werkzaam in een 4- of 5 ploegenrooster is gerealiseerd door dit op te nemen in de gemiddelde werktijd.
 - c. De ADV dagen worden door leidinggevende en werknemer ingepland in het kalenderjaar waarin ze zijn toegekend.
 - d. Indien het bedrijfsbelang zulks verlangt, dient de werknemer op zijn ADV dag werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft in dit geval het recht deze ADV dag in overleg met zijn leidinggevende op een andere werkdag in het betreffende kalenderjaar alsnog op te nemen.
 - e. De werknemer werkzaam in dagdienst, 2- of 3 ploegenrooster, die in de loop van het jaar in- of uitdienst treedt, heeft recht op de ADV dagen naar rato van het aantal maanden dat de werknemer werkzaam is in het kalenderjaar. Niet-genoten ADV dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar dan wel bij de beëindiging van het dienstverband.
4. Van de werknemer in ploegendienst mag verwacht worden dat hij op tijd aanwezig is om een kwalitatief goede overdracht van de dienst te waarborgen.

5. Ouderendagenregeling **geldend tot en met 31 december 2025**

De oudere werknemers hebben het recht om korter te werken en wel volgens onderstaand schema:

Leeftijd	Aantal uren per jaar	% van het salaris	Opname per maand
5 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	96	85%	1 dag of 2 x 0.5
4 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	96	85%	1 dag of 2 x 0.5
3 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	144	85%	1.5 dag of 3 x 0.5
2 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	144	85%	1.5 dag of 3 x 0.5
1 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	192	85%	2 dagen of 4 x 0.5

Over de oudenuren zal 85% van het bruto uursalaris betaald worden. In geval van arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof vervallen deze verlofuren.

Het verlof dient voor een heel jaar, te rekenen vanaf de maand waarin de relevante leeftijd wordt bereikt, ingepland te worden. In onderling overleg tussen leidinggevende en werknemer worden deze uren ingepland en kan van deze planning worden afgeweken.

Het recht gaat in met ingang van de maand waarin de relevante leeftijd wordt bereikt.

Indien de werknemer gebruik wil maken van deze regeling en/of wijzigingen wil doorvoeren, dient hij dit kenbaar te maken bij de afdeling HR.

Ouderendagenregeling **Ingangsdatum vanaf 1 januari 2026**

Elke medewerker heeft het recht om vanaf 7 jaar voor de voor hem geldende AOW-datum ouderendagen te gaan opnemen.

De medewerker neemt de ouderendagen naar eigen wens op volgens 1 van de volgende 3 schema's:

Leeftijd	Omschrijving	Schema 1, uren per jaar	Opname per maand	Schema 2, uren per jaar	Opname per maand	Schema 3, uren per jaar	Opname per maand
60	7 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd			48	1 dag per 2 maanden	96	1 dag of 2 x 0.5
61	6 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd			48	1 dag per 2 maanden	96	1 dag of 2 x 0.5
62	5 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	96	1 dag of 2 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5
63	4 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	96	1 dag of 2 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5
64	3 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	144	1.5 dag of 3 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5
65	2 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	144	1.5 dag of 3 x 0.5	144	1.5 dag of 3 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5
66	1 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	192	2 dagen of 4 x 0.5	144	1.5 dag of 3 x 0.5	96	1 dag of 2 x 0.5
Totaal aantal uren		672		672		672	

Het opnamerecht geldt in de aangegeven opnameperiode, nieuwe uren worden telkens 1 maand voor de ingangsdatum toegekend. Niet opgenomen uren vervallen automatisch na het verstrijken van het betreffende opnamejaar.

De opname-uren zijn op fulltime basis, als een medewerker parttime werkt, worden de uren naar rato berekend.

Over de oudenuren zal 85% van het bruto uursalaris betaald worden. In geval van arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof vervalt het opnamerecht voor de periode van arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof.

Het verlof dient voor een heel jaar, te rekenen vanaf de maand waarin de relevante leeftijd wordt bereikt, ingepland te worden.

In onderling overleg tussen leidinggevende en werknemer worden deze uren ingepland en kan van deze planning worden afgeweken.

Het recht gaat in met ingang van de maand waarin de relevante leeftijd wordt bereikt.

Indien de werknemer gebruik wil maken van deze regeling en/of wijzigingen wil doorvoeren, dient hij dit voor de ingangsmaand kenbaar te maken bij de afdeling HR.

6. Wisseling van ploegdienststrooster bij groep medewerkers

Marktfluctuaties of bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat een gedeelte van een afdeling of gehele afdelingen die werkzaam zijn in een ploegdienststrooster dienen over te gaan naar een ander in deze CAO opgenomen ploegdienststrooster. Werkgever communiceert de voorgenomen ploegdienststroosterwissel aan de betrokken groep werknemers. De voorgenomen ingangsdatum ligt minimaal 2 maanden na het moment van communiceren.

3.0 Afwezigheid

Artikel 8 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag alsmede Bevrijdingsdag eenmaal per 5 jaar.
2. Op feestdagen wordt in de regel niet gewerkt door werknemers in dagdienst, 2-ploegendienst of in 3-ploegendienst.
3. De werknemer in 4- ploegendienst of 5-ploegendienst werkt op alle voorkomende feestdagen. Voor het werken op deze feestdagen is geen feestdagtoeslag van toepassing. Uitzonderingen hierop zijn 1^e en 2^e kerstdag en nieuwjaarsdag. De feestdagtoeslag is gelijk aan de overwerktoeslag van artikel 14 van deze CAO.
4. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht te lopen van 07.00 uur tot 07.00 uur de dag erop volgend. Uitzondering hierop zijn de volgende feestdagen:
 - 1^e kerstdag begint met ingang van 24 december om 15.00 uur en eindigt op 25 december om 15.00 uur.
 - 2^e kerstdag begint met ingang van 25 december om 15.00 uur en eindigt op 26 december om 15.00 uur.
 - Nieuwjaarsdag begint met ingang van 31 december om 15.00 uur en eindigt op 1 januari in het daaropvolgende jaar om 15.00 uur.

Artikel 9 Verlof

1. Verlofjaar
Het verlofjaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. Wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen
De werknemer heeft recht op 20 wettelijke- en 5 bovenwettelijke verlofdagen per kalenderjaar met behoud van salaris. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in dat jaar recht op 29 verlofdagen of diensten met behoud van salaris.
3. Minimale en maximale aaneengesloten verlofopname per kalenderjaar:
 - Elke werknemer dient in een kalenderjaar minimaal een aaneengesloten periode verlof op te nemen gelijk aan tweemaal de voor de werknemer geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
 - Een werknemer in dagdienst, 2-ploegendienst en 3 ploegendienst kan maximaal éénmaal per kalenderjaar een verlofperiode opnemen die gelijk is aan driemaal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
 - Een werknemer in 4 of 5 ploegendienst kan maximaal zoveel verlof opnemen om maximaal 24 kalenderdagen afwezig te zijn inclusief roostervrije dagen.
4. Opname zomervakantie
De werknemer dient vóór 1 december van enig jaar de aanvraag voor het opnemen van de zomervakantie op te geven aan de werkgever en deze beslist voor 16 januari van het daaropvolgend jaar over de aangevraagde periode. Gedurende de periode aanvangende twee weken voor aanvang van de basisschoolzomervakantie (regio Zuid) tot en met twee weken na afloop van de basisschoolvakantie kunnen werknemers de bij lid 3 van dit artikel genoemde perioden aaneengesloten verlof opnemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Werkgever blijft zich inspannen om een langere periode mogelijk te maken. Buiten deze periode kan een langere periode van aaneengesloten verlof mogelijk zijn.

5. Extra verlofdagen

Tevens heeft iedere werknemer - per 3 gewerkte volle jaren - waarbij als peildatum 1 geldt, recht op een extra verlofdag tot een maximum van 5.

6. Verlofdagen bij gedeeltelijk in dienst in kalenderjaar

De werknemer die slechts een deel van het verlofjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 en 5 genoemde verlofdagen.

Voor een werknemer die niet op de eerste dag van de maand in dienst of uit dienst treedt wordt voor de berekening van het aantal verlofdagen uitgegaan van de daadwerkelijk indiensttredingsdatum; het aantal verlofdagen wordt dan naar rato berekend.

7. Gedeeltelijke opname verlofdag

De werknemer kan na overleg met de werkgever de verlofdagen opnemen in uren, mits de aanvraag 2 dagen van tevoren wordt ingediend en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.

8. Collectieve verlofdagen

In overleg tussen de bestuurder van werkgever en de Ondernemingsraad wordt jaarlijks overeengekomen welke dagen voor het nieuwe kalenderjaar als collectief verlof worden vastgesteld tot een maximum van 5, in uitzonderlijk economisch moeilijke jaren kan tot een maximum van 11 dagen overeengekomen worden. Na vaststelling van de collectieve verlofdagen en de aan- en afwezigheidsplanning van de betreffende afdeling, worden de collectieve ADV- dagen verrekend met het ADV saldo of, indien werknemer geen ADV heeft, met het verlofsaldo van de betreffende werknemer.

9. Verlofrechten bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen verlofrechten over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1) Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door zijn opzet.
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - zwangerschap of bevalling.
- b. 2) Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b.1 van dit sub-lid in meer dan 1 verlofjaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- b. 3) Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 6 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

10. Verlof bij het eindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van het dienstverband zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld het hem nog toekomende verlof op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer het hem toekomende verlof niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten verlofjaar een evenredig bedrag van het maandsalaris worden uitbetaald, tenzij in onderling overleg anders wordt overeengekomen.
- c. Te veel genoten verlof wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

Artikel 10 Bijzonder verlof

1. In de hiernavolgende gevallen wordt aan de werknemer bijzonder verlof met behoud van het maandsalaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan mits hij zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever hiervan kennisgeeft. In het geval er tevens sprake is van arbeidsongeschiktheid, dan geldt dat de werknemer uitsluitend aanspraak kan maken op loon tijdens ziekte als bedoeld in artikel 21 van deze CAO onder vrijstelling van zijn reïntegratieverplichting.

Deze regeling is van toepassing voor zover de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten en hij de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.

Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:

'ouder' - wordt tevens verstaan: 'schoon, pleeg- en stiefouder';
 'echtgenote' - wordt tevens verstaan: echtgenoot' en de 'partner' zoals beschreven in artikel 1;
 'kind' - wordt tevens verstaan: 'pleeg-, stief- en aangehuwd kind';
 'broer en zuster' - wordt tevens verstaan: 'zwager en schoonzuster, stiefbroer- en zus';
 'dag' wordt tevens verstaan: 'dienst'.

Bij overlijden van een 'ouder', 'echtgenote', 'kind', 'broer en zus' van de partner waarmee werknemer niet gehuwd is, geen geregistreerd partnerschap is aangegaan en waar geen gemeenschappelijk huishouden mee wordt gevoerd kan er aanspraak gemaakt worden op bijzonder verlof, mits het partnerschap middels de rouwkaart aangetoond kan worden.

- | | |
|---|--------------------|
| a. bij bevalling van de echtgenote | info bij HR; |
| b. op de dag van ondertrouw | 1 dag; |
| c. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap | 2 dagen; |
| d. bij 25-, 40-, 50-jarig huwelijk van de werknemer | 1 dag; |
| e. bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer | 1 dag; |
| f. voor verhuizing noodzakelijk door overplaatsing naar een ander gelieerd bedrijf | 2 dagen; |
| g. voor verhuizing (maximaal 1x per 12 maanden) | 1 dag; |
| h. bij huwelijk van | |
| - ouder | |
| - broer/zuster | |
| - kind | 1 dag; |
| i. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van | |
| - ouder | |
| - grootouder | 1 dag; |
| j. bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van | |
| - de werknemer | |
| - ouder | |
| - grootouder | |
| - echtgeno(o)te/partner | 1 dag; |
| k. bij grote professie en priesterwijding of predikant of imam van | |
| - broer/zuster/ kind | 1 dag; |
| l. bij overlijden en uitvaart van | |
| - echtgenote | dag van overlijden |
| - ouder | tot en met |
| - tot het gezin behorend kind | dag van uitvaart; |
| m. bij uitvaart van | |
| - grootouder | |
| - broer/zuster | |
| - kleinkind | 1 dag; |
| n. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, die hij van derden had kunnen vorderen; | |
| o. gedurende de benodigde tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist of polikliniek, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en behoudens | |

- overmacht, van tevoren is aangekondigd. Bij misbruik zal een halfjaar lang dit bezoek niet worden doorbetaald;
- p. vrijaf voor vakbondsvergadering en scholing en vorming. De werknemer, lid van de vakbond, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutaire vergaderingen van de vakbond dan wel moet deelnemen aan scholings- en vormingscursussen van de vakbond, krijgt hiertoe vrijaf met behoud van loon tot een maximum van 2 dagen voor zover de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad. In voorkomende gevallen zal een schriftelijk verzoek daartoe steeds vooraf door de vakbond en de werknemer aan de directie worden voorgelegd.
2. Bijzonder verlof met behoud van het maandsalaris kan voor andere dan in lid 1 genoemde gebeurtenissen en gedurende langere tijd worden toegestaan, indien bijzondere omstandigheden dit, naar het oordeel van de werkgever, rechtvaardigen.
 3. Indien de werknemer een dringende behoefte heeft aan meer zorgverlof dan wettelijk geregeld en dit kenbaar maakt bij de afdeling HR, zal binnen de mogelijkheden en wensen van de organisatie gezocht worden naar een passende oplossing. Bij het zoeken naar deze oplossing kunnen allerlei arbeidsvoorwaarden betrokken worden, zoals o.a. keuzeplanuren, vakantiedagen, ADV-dagen, bijzonder verlof en onbetaald verlof.

4.0 Beloning, vergoedingen, toeslagen

Artikel 11 Functiegroepen en salarisschalen

1. Functiegroep- en salarisschaalindeling
 - a. De werknemer wordt op basis van zijn werkzaamheden ingedeeld in functiegroepen. De functies behorend bij elke functiegroep zijn vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
 - c. Indien functieweging leidt tot een inschaling die lager is dan het niveau waar de functie tot dan toe is ingedeeld, zal de werknemer in de nieuwe schaal worden ingedeeld. Het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris zal middels een persoonlijke toeslag worden overbrugd. Deze persoonlijke toeslag is bevroren, hetgeen wil zeggen dat deze niet wordt afgebouwd noch verhoogd met CAO- verhogingen of anderszins. Deze persoonlijke toeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsgratificatie en maakt deel uit van de pensioengrondslag.
2. Aanloopschaal

De werknemer die bij de werkgever in dienst treedt en vakvolwassen is, ontvangt ten minste het minimum schaalsalaris, behorend bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. De werknemer die nog niet vakvolwassen is wordt ingeschaald in de salarisschaal voorafgaande aan de salarisschaal behorende bij de betreffende functie (aanloopschaal). De leidinggevende geeft aan:

 - op welke punten/ taken verbetering moet plaatsvinden;
 - op welke termijn naar verwachting een volledig zelfstandige vervulling van de reguliere taken zal plaatsvinden;
 - welke opleidings- en ervaringsactiviteiten noodzakelijk zijn.
3. Wijziging functiegroep en salarisschaalindeling

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin hij is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris, terwijl van eventueel daaraanvolgende definitieve verplaatsingen in een andere functiegroep c.q. salarisschaal eveneens schriftelijk mededeling wordt gedaan.

Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen

1. Vaststellen van salaris

- a. Het salaris wordt vastgesteld binnen de voor de werknemer geldende salarisschaal. Voor de in dienst tredende werknemer vindt inpassing in beginsel plaats op het beginsalaris van de schaal. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies.
- b. Het salaris wordt opnieuw vastgesteld middels een beoordeling met ingang van 1 april, indien de werknemer vóór of op 1 oktober van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is getreden en voor zover het einde van de salarisschaal nog niet is bereikt.

2. Functiewaarneming

- a. De werknemer die is aangewezen om gedurende een periode langer dan een maand aaneengesloten een functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor de gehele termijn van de waarneming een bruto waarnemingstoeslag. Deze toeslag bedraagt per maand het verschil tussen het actuele schaalsalaris van de werknemer en het minimum salaris in de aanloopschaal behorende bij de functiegroep waarin de functie van degene die waargenomen wordt is ingedeeld. Mocht het actuele salaris hoger zijn dan het minimum salaris van de aanloopschaal van de functie die wordt waargenomen dan zal er een tijdelijke bruto waarnemingstoeslag van 4% worden toegekend.
- b. De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk waarneemt die in een lagere functiegroep is ingedeeld, blijft in zijn salarisgroep ingedeeld.

3. Overplaatsing naar een andere functiegroep

- a. Als een werknemer promotie maakt naar een andere functie in een hogere functiegroep, dan wordt het bruto schaalsalaris dat de medewerker had vóór deze promotie, verhoogd met tenminste 4%. Mocht dit nieuwe salaris lager zijn dan het minimum schaalsalaris behorende bij de nieuwe functiegroep, dan is het minimum schaalsalaris behorende bij de nieuwe functiegroep van toepassing. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de datum waarop de werknemer formeel start in de nieuwe (hogere) functie.
- b. Als een werknemer wordt ingedeeld in een hogere functiegroep (bijvoorbeeld nadat een medewerker vakvolwassen is bevonden), dan wordt het bruto salaris dat de werknemer had vóór deze nieuwe indeling, verhoogd met tenminste 2%. Mocht dit nieuwe salaris lager zijn dan het minimum schaalsalaris behorende bij de nieuwe functiegroep, dan is het minimum schaalsalaris van de nieuwe functiegroep van toepassing. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de datum waarop de werknemer formeel wordt ingedeeld in een hogere functiegroep.
- c. Als een medewerker door eigen toedoen, op eigen verzoek, of wegens onbekwaamheid wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, dan wordt het schaalsalaris dat de medewerker had vóór deze nieuwe indeling, verlaagd met 2%. Mocht dit nieuwe schaalsalaris hoger zijn dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal, dan is het maximum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal van toepassing. In deze situatie wordt het verschil tussen het vorige schaalsalaris en het nieuwe schaalsalaris in 6 maanden in 6 gelijke delen afgebouwd. De verlaging wordt toegepast met ingang van de datum waarop de medewerker formeel start in de nieuwe (lagere) functie.

4. Maandelijkse salarisbetaling

Het te betalen netto salaris wordt voor het einde van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening.

Artikel 13 Toeslag voor werken in ploegdienststrooster

Voor arbeid in ploegdienststrooster wordt een bruto toeslag op het salaris gegeven. Deze toeslag wordt ook betaald over uren die in overwerk worden verricht.

1. De toeslag bedraagt per maand voor een:
 - 2 ploegdienststrooster 12% van het salaris;
 - 3 ploegdienststrooster 19% van het salaris;
 - 4 ploegdienststrooster 24% van het salaris;
 - 5 ploegdienststrooster 27 % van het salaris.
- 2a. De werknemer die van een dagdienststrooster wordt overgeplaatst naar een ploegdienststrooster, heeft recht op de ploegdiensttoeslag vanaf de dag waarop de overplaatsing ingaat.
- 2b. Wanneer een individuele werknemer door werkgever permanent wordt overgeplaatst naar een andere ploeg en hierdoor andere werktijden krijgt, ontvangt hij een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het salaris.
 Wanneer een individuele werknemer op verzoek van werkgever een andere dienst gaat draaien dan volgens zijn eigen dienststrooster, ontvangt hij per afwijkende dienst een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het salaris. Indien het een aantal opeenvolgende andere diensten zijn, ontvangt de werknemer de bruto vergoeding enkel voor de eerste andere dienst.
3. Aan de individuele werknemer in ploegdienst, die vanuit werkgever dan wel op medisch advies van de bedrijfsarts in dagdienst moet gaan werken, wordt de ploegdiensttoeslag nog doorbetaald gedurende onderstaande tijdsduur:

Tabel 1, afbouwregeling ploegdiensttoeslag

Periode onafgebroken in ploegdienst	Doorbetaling ploegdiensttoeslag
0-6 maanden	Lopende maand
6 maanden tot 3 jaar	Lopende maand + 3 maanden
3 tot 5 jaar	Lopende maand + 4 maanden
5 jaar of meer	Lopende maand + 9 maanden

Er vindt geen doorbetaling plaats wanneer werknemer op eigen verzoek in dagdienst gaat werken. Er vindt geen doorbetaling plaats wanneer werknemer na afronding van een verbetertraject niet op het noodzakelijke niveau van functioneren is gekomen *en* werknemer dientengevolge overgeplaatst wordt naar een positie in dagdienst.

De werknemer die in dagdienst moet gaan werken en die zich op het moment van overgang naar het dagdienststrooster 10 jaar of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd bevindt en minimaal 10 jaar aaneengesloten bij werkgever in ploegdienst heeft gewerkt, houdt na afloop van de hierboven beschreven afbouwregeling ploegdiensttoeslag een percentage van de ploegdiensttoeslag (de zogenaamde ploegdiensttoeslaggarantie). Over deze toeslag wordt geen vakantiegeld, 13^e maand en pensioen berekend. De volgende tabel bepaalt welk percentage van de ploegdiensttoeslag zal worden doorbetaald.

Tabel 2, berekeningstabel ploegdiensttoeslaggarantie

Aantal ploegdienstjaren	Percentage ploegdiensttoeslaggarantie per ploegdienstjaar
1 tot en met 10 jaar	1.00%
11 tot en met 20 jaar	1.25%
21 jaar of meer	1.50%

Voorbeeld berekening

Werknemer heeft 15 jaar aaneengesloten in 5 ploegendienst gewerkt met een ploegentoeslagpercentage van 27% en zit 8 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd. Vanaf het moment dat hij in dagdienst gaat werken blijft hij de lopende maand en de daaropvolgende 9 maanden zijn ploegentoeslag ontvangen. Daarna ontvangt hij tot zijn uitdienstdatum een ploegentoeslaggarantie van 16.25% over het oorspronkelijke ploegentoeslagpercentage. De berekening hiervan: voor de eerste 10 jaar wordt 10 maal 1% gegeven en voor de resterende 5 jaar wordt 5 maal 1.25% gegeven. Dit is in totaal 16.25% over het oorspronkelijke ploegentoeslag percentage van 27%, zijnde 4.38%.

Een ploegendienstjaar wordt als volgt berekend: minder dan 6 maanden wordt niet als ploegendienstjaar gezien; 6 maanden of meer wordt gezien als een geheel ploegendienstjaar

De hierboven genoemde uitkeringen worden slechts gedaan, indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en indien en voor zover het dienstverband blijft bestaan.

Indien de overplaatsing door werkgever van een ploegendienstrooster naar dagdienst een tijdelijk karakter (t/m maximaal 3 maanden) heeft, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats.

Artikel 14 Toeslag voor overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende dagelijkse arbeidsduur van gemiddeld 8 uur wordt overschreden, gezien over de periode van een kalenderweek in dagdienst of in geval van een onregelmatigheidsdienst per periode van aaneengesloten diensten.
2. In de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet geoorloofd is, is de werknemer van 18 jaar en ouder verplicht op verlangen van de werkgever langer te werken dan zijn gemiddelde dagelijkse arbeidsduur.
3. Voor de werknemers die zijn ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger is het declareren van overwerk niet mogelijk.
4. Overwerk van een half uur of minder per dag wordt niet betaald.
5. Overwerkvergoedingen
 - a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale gemiddelde arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling voor werknemers in dagdienst, 2 ploegendienst en 3 ploegendienst:
de toeslag voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het bruto uur salaris:
 - 150% voor uren liggend tussen maandag 07.00 en zaterdag 07.00 uur;
 - 175% voor uren liggend tussen zaterdag 07.00 en zondag 07.00 uur;
 - 200% voor uren liggend tussen zondag 07.00 en maandag 07.00 uur;
 - 300% voor uren vallend op een feestdag, waarbij een feestdag wordt geacht te lopen van 07.00 uur tot de andere dag 07.00 uur.
 - b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale gemiddelde arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling voor werknemers in 4 of 5 ploegendienst:
 - 150% voor uren op maandag tot en met zondag;
 - 300% voor uren vallend op 1^e kerstdag, 2^e kerstdag en nieuwjaarsdag, deze dagen worden geacht te lopen van 07.00 uur tot de andere dag 07.00 uur.
 - c. Indien de werknemer in ploegendienstrooster op de volgens zijn rooster te werken dagen overwerk verricht, wordt over die uren de ploegentoeslag doorbetaald.
 - d. Overwerk uren die worden uitbetaald worden vermenigvuldigd met 8% over het basisuurloon. Over deze uren vindt geen pensioenopbouw plaats.
 - e. Op verzoek van werknemer kunnen overwerkuren door vrije tijd worden gecompenseerd tot een maximum van 40 uur. De overwerktoeslag van sub a wordt echter uitbetaald. De extra verworven vrije tijd kan ook aangewend worden in het "keuze plan" zoals beschreven in bijlage 7.

6. De werknemer werkzaam in de dagdienst, ontvangt boven de in lid 5a van dit artikel genoemde toeslag, indien hij werkzaamheden verricht:
 - tussen 18.00 en 23.00 uur een toeslag van 12% op de overgewerkte uren;
 - tussen 23.00 en 07.00 uur een toeslag van 19% op de overgewerkte uren.
7. Indien de werknemer, werkzaam in dagdienst, door onvoorziene omstandigheden na 23.00 uur nog werk moet verrichten, dan zal hij het aantal uren gewerkt na 23.00 uur 's morgens later beginnen met behoud van loon. Deze uren worden als overwerk aangemerkt.
8. In geval van een onvoorziene oproep buiten de reguliere arbeidstijd volgens dienstrooster, kan de werknemer vanaf het moment van oproep tot het moment van thuiskomst declareren als overwerk. De te vergoeden enkele reistijd is gemaximeerd op 60 minuten.
9. Van overwerk is voor een deeltijdwerker sprake, indien de werknemer in opdracht van de werkgever meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de gemiddelde bedongen arbeidsduur per week van deze werknemer wordt overschreden.

Artikel 15 Bijzondere beloningen

1. Toeslag voor consignatie
 - a. De werknemer van de Maintenance afdeling die in opdracht van de werkgever buiten zijn normale dienst is geconsigneerd, ontvangt hiervoor een bruto consignatievergoeding:

Dag	Bruto vergoeding
Maandag-vrijdag	€ 23 per dag
Zaterdag	€ 46 per dag
Zondag	€ 46 per dag
Weekbasis, maandag t/ zondag	€ 194 per week
Feestdag	€ 57 per dag

De consignatietoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

- b. De werknemer die in de periode dat hij geconsigneerd is, wordt opgeroepen, ontvangt zowel de vergoeding voor extra opkomst als die voor consignatie.
- c. De consignatietoeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag, alsmede voor de berekening van de gratificatie. Voor de berekening van de overwerkvergoeding wordt de consignatietoeslag buiten beschouwing gelaten. Door ziekte, zal zowel de berekening als de uitbetaling van de consignatietoeslag niet worden beïnvloed.
- d. Om adequaat te kunnen reageren op verstoringen dient een geconsigneerde werknemer na oproep zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 60 minuten, aanwezig te zijn op locatie van werkgever. Dit is tevens de maximale enkele reistijd die als meerwerk gedeclareerd kan worden, tenzij de gemiddelde arbeidsduur wordt overschreden, dan kan overwerk worden gedeclareerd worden. De minimum arbeidstijd wordt vastgesteld op 2 uur. Een tweede of volgende oproep tussen dezelfde twee roosterwerkdagen zullen conform wettelijke regeling een minimum arbeidstijd van een ½ uur hebben.
- e. Indien een werknemer van de Maintenance afdeling buiten zijn dienstrooster na 23.00 uur arbeid moet verrichten, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst evenveel roosteruren vrijaf gegeven als de arbeidstijd die na 23.00 uur heeft plaatsgevonden. Mocht de eerstvolgende dienst niet direct na de gewerkte uren door consignatie volgen (vrijdagnacht en zaterdagnacht), zullen de hierboven bedoelde slaapuren in roostervrije tijd worden gecompenseerd. In overleg met de leidinggevende kunnen de slaapuren ook aan het einde van de betreffende dienst worden opgenomen.
- f. Bij een oproep, voortvloeiend uit een consignatiedienst kan hiervan ten voordele van de medewerker worden afgeweken, wanneer dit voor de gezondheid en de veiligheid volgens betrokkene en zijn leidinggevende noodzakelijk is.
- g. Bij een telefonische oproep, voortvloeiend uit een consignatiedienst, waarbij enkel telefonisch contact met het bedrijf geweest is wordt de tijd dat men na 23.00 uur hiermee bezig is geweest 's morgens later met de volgende dienst begonnen, met behoud van loon. Hierbij geldt een minimum arbeidstijd van een ½ uur.

Artikel 16 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar t/m 31 mei van het daaropvolgende jaar.
2. Jaarlijks in de maand mei zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van zijn in dat jaar verdiende bruto jaarsalaris.

Artikel 17 Eindejaarsgratificatie

De werkgever zal aan het einde van een kalenderjaar aan de werknemer die ten minste 2 maanden in dienst van de werkgever is, een gratificatie toekennen van 8 1/3% over het in dat jaar verdiende bruto jaarsalaris.

Indien een werknemer, die ten minste 2 maanden (proeftijd) in dienst van de werkgever is geweest, voor het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst van de werkgever is, anders dan wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het BW, ontvangt de gratificatie naar rato van het aantal maanden dat de dienstbetrekking in dat kalenderjaar heeft geduurd. De gratificatie wordt in dat geval uitbetaald tegelijk met de laatste salarisbetaling.

Artikel 18 Pensioenvoorziening

Werknemers die in dienst treden bij werkgever zijn, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden genoemd in het pensioenreglement, verplicht deel te nemen aan de collectieve pensioenverzekering.

De opbouw van pensioenrechten tijdens een periode van het wettelijk ouderschapsverlof zal worden voortgezet, met inachtneming van de bestaande premieverdeling over werkgever en werknemer.

Ter voorbereiding op de pensionering bestaat voor werknemers vanaf 1 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid om, met partner, deel te nemen aan een cursus Pensioen in Zicht. Werkgever selecteert in overleg met de Ondernemingsraad het cursusinstituut en betaalt de kosten van de cursus

Artikel 19 Overlijdensuitkering

In het geval dat een werknemer komt te overlijden, zal de wettelijke overlijdensuitkering worden toegepast.

5.0 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 20 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van onder meer artikel 7: 629 BW, 7:660aBW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen), voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. Loondoorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een bedrijfsongeval, dat niet te wijten is aan werknemer, zal de loondoorbetaling in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW gedurende maximaal de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid 100% bedragen.
 - b. In alle overige gevallen zal het loon in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW gedurende maximaal de eerste zes maanden worden aangevuld tot 100%, de daaropvolgende 12 maanden tot 90%, de daaropvolgende 6 maanden tot 80% en alle eventueel daaropvolgende maanden (bijvoorbeeld op grond van artikel 7:629 lid 11 BW) zal het loon aangevuld worden tot 70% indien er nog geen uitkering is aangevraagd. Gewerkte uren tijdens arbeidsongeschiktheid, ook op basis van arbeidstherapie, worden à 100% betaald.
 - c. Pensioenopbouw gedurende het eerste en tweede ziektejaar zal plaatsvinden op basis van 100%, voor zover fiscaal is toegestaan.
 - d. Werknemers die 80%-100% arbeidsongeschikt zijn en onder de IVA-regeling vallen, krijgen met terugwerkende kracht hun inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld tot 100%.
 - e. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn krijgen ingaande het derde ziektejaar tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op hun nieuwe loon, indien zij na het verstrijken van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 7:629 BW passende arbeid of nieuw bedongen arbeid verrichten en daarvoor loon ontvangen. Deze aanvulling gaat in op het derde ziektejaar, dan wel, in geval van een loonsanctie vanaf de dag na het verstrijken van de loonsanctie, en duurt maximaal tot en met het zevende ziektejaar:
 - het derde ziektejaar 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het vierde jaar 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het vijfde jaar 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het zesde jaar 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het zevende jaar 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage.
 Deze aanvulling wordt verstrekt aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers voor zolang zij in dienst zijn van werkgever en werkzaamheden verrichten (en maximaal tot en met het zevende jaar). Zie voor een rekenvoorbeeld bijlage 5.

- f. Werknemers die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn en die vallen onder de regels van de WGA, krijgen gedurende de loongerelateerde fase van de uitkering een aanvulling van 5% op hun loon, indien en voor zolang zij in dienst zijn van werkgever en (passende of nieuw bedongen) werkzaamheden verrichten.
3. Algemene bepalingen
De onder lid 2 genoemde loondoorbetaling en indien van toepassing aanvullende uitkering zal achterwege blijven, indien de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkgever onjuiste inlichtingen heeft verstrekt, gelden voor zover werkgever op grond van bepaalde in de leden 3 tot en met 7 van artikel 7:629 BW tot betaling verplicht is.
4. Het in lid 2 bepaalde is niet van kracht indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van de in lid 2 geregelde bovenwettelijke aanvulling aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken tot het beloop van de bovenwettelijke aanvulling die de werknemer krachtens dit artikel zou moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met hetgeen de werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
5. Indien bij een meningsverschil tussen werknemer en de bedrijfsarts de werknemer een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV, zal het loon worden doorbetaald tot het moment het UWV een uitspraak heeft gedaan. De uitslag van het deskundigenoordeel is bindend, behoudens ieders bevoegdheid om een procedure bij de kantonrechter te starten.
6. Passende arbeid
Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigenoordeel aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient het deskundigenoordeel binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing heeft de werknemer een terugkeer garantie in geval hij/zij tijdens de wettelijke proeftijd wordt ontslagen en waarbij het ontslag niet het gevolg is van grove nalatigheid of schuld dan wel opzet van de werknemer.
7. Kosten, gemaakt door het aanspreken van het eigen risico van de zorgverzekering als gevolg van een bedrijfsongeval, dat niet te wijten is aan werknemer, zullen door werkgever tot het maximum van het wettelijk eigen risico worden vergoed.

Artikel 21 WGA-premie

Werkgever neemt de werknemerskosten van de paritaire WGA-premie voor haar rekening alsmede de kosten voor de WGA-hiaatverzekering.

5.0 Faciliteiten

Artikel 22 Vakbondswerk in de onderneming

De werkgever stelt de vakbond in de gelegenheid, na toestemming van de werkgever, gebruik te maken van het publicatiebord voor het doen van mededelingen aan werknemers, de onderneming betreffende.

De werkgever is in principe bereid bedrijfsruimte ter beschikking te stellen voor het houden van vakbondsvergaderingen, indien hij hiervan tijdig schriftelijk in kennis wordt gesteld en indien het tijdstip zodanig is dat er in de regel geen sprake is van verlies aan werkuren van werknemers. In dringende gevallen zal de vakbond contact opnemen met de directie om een in het productieproces passend tijdstip vast te stellen.

Artikel 23 Vakbondscontributie

Werkgever faciliteert het fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie door de leden, met inachtnaam van de regels die de Belastingdienst hiervoor hanteert. Werkgever zal zich inspannen om in overleg te gaan met het hoofdkantoor om een werkgeversbijdrage te doen per werknemer aan de vakbond conform de AWWN richtlijnen.

Artikel 24 Publicatie CAO

De CAO zal op intranet worden gepubliceerd (digitale versie) en daar raadpleegbaar zijn voor de werknemers.

6.0 Duur en wijziging CAO

Artikel 25 Duur en werkingssfeer CAO

1. Deze CAO is van toepassing op Sekisui Alveo BV en werknemers in dienst van Sekisui Alveo BV op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van deze CAO. Deze CAO is kortom niet van toepassing op werknemers die niet zijn ingedeeld in salarisschalen 1 tot en met 12 als bedoeld in bijlage 2 van deze CAO (boven CAO-medewerkers).
2. Deze CAO is aangegaan voor een periode van 24 maanden, te weten van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.
3. Deze overeenkomst eindigt op 30 juni 2027 zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.
4. Rechten die voortvloeien uit eerdere CAO's komen met het in werking treden van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit deze CAO.

Bijlage 1 Indelingsmatrix van functies

Functie groepen	Discipline Orbapunten	Functies
1	0 - 30	
2	30 - 50	
3	50 - 70	Assistant Proces Operator Internal Transport Operator Scrap Operator Warehouse Operator
4	70 - 90	Proces Operator Tel / Receptionist
5	90-110	First Operator Internal Transport Logistics Administrator Senior Proces Operator Sample Handler Production Maintenance Support
6	110-130	Laboratory Technician Assistant Purchaser
7	130-150	ESH Technician Financial Administrator Head Proces Operator Instructor Management Assistant Mechanic Electrical Mechanic Mechanical PC Engineer Quality Assurance Technician Transport and Material Planner Maintenance Warehouse Coordinator
8	150-170	IT-OT System Engineer HR Administrator Mechanic E/I/A Purchaser Research/Development Technician Senior Mechanic Electrical Senior Mechanic Mechanical Senior Transport & material Planner Standards Administrator
9	170-190	Financial Accounting Employee Process Support Coordinator Scheduler Senior Research/Development Technician Teamleader Maintenance Teamleader Laboratory Teamleader Logistics Handling Maintenance Engineer
10	190-215	Development Engineer Equipment Engineer Financial Controller HR Officer Process Engineer Raw Materials Planner Quality Engineer Quality System Engineer Salary Officer Senior Scheduler Supervisor Tactical Purchaser

11	215-240	Assistant Production Manager LIT Assistant Production Manager LEN/FAB Coordinator AEC ESH Officer HR Advisor Industrial Engineer IT/OT Engineer Production Controller Reliability Engineer Senior Development Engineer Senior Process Engineer
12	240 - 265	Head ESH Manager Logistics Head Process Engineering IT Architect SAP Application Specialist

Bijlage 2 Salarisschalen

Salarisschalen per 1 juli 2025

Schaal	Minimum	Maximum
Schaal 1	€ 2.541	€ 2.797
Schaal 2	€ 2.693	€ 3.024
Schaal 3	€ 2.856	€ 3.270
Schaal 4	€ 3.032	€ 3.539
Schaal 5	€ 3.222	€ 3.827
Schaal 6	€ 3.322	€ 4.134
Schaal 7	€ 3.421	€ 4.455
Schaal 8	€ 3.526	€ 4.823
Schaal 9	€ 3.632	€ 5.227
Schaal 10	€ 3.744	€ 5.898
Schaal 11	€ 3.856	€ 6.513
Schaal 12	€ 4.099	€ 7.219

Bedragen zijn bruto per maand voor een voltijdse werknemer.

Bijlage 3 Protocolaire afspraken

1. Procentuele loonstijging, aanpassing salarisschalen en looptijd

Per 1 juli 2025, of het moment van indiensttreding indien deze datum tussen 1 juli 2025 en 31 augustus 2025 ligt, wordt het salaris van werknemers verhoogd met 3% per maand op basis van fulltime, parttimers ontvangen dit naar rato van hun dienstverband. De salarisschalen, dat wil zeggen de min en maxbedragen, worden eveneens per 1 juli 2025 met 3% verhoogd. Per 1 juli 2026 wordt het salaris van werknemers verhoogd met 3% per maand op basis van full time, parttimers ontvangen dit naar rato van hun dienstverband.

De CAO loopt van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. De procentuele loonsverhoging geldt voor alle medewerkers in dienst op het moment van ondertekening van dit document.

1. Tussentijdse wijziging CAO bij uitkomsten Werkgroep optimalisering keuzeplan en ouderenregelingen

De werkgroep onder leiding van een van de kaderleden streeft ernaar om per 1 augustus 2025 tot conclusies en aanbevelingen te komen, spreken partijen af dat wanneer er praktisch uitvoerbare oplossingen komen uit de werkgroep, deze met betrokken partijen worden besproken en daarna tussentijds in deze CAO kunnen worden opgenomen. Deze oplossingen zijn inmiddels besproken en akkoord bevonden en deze worden in de bijlage van deze CAO vermeld.

2. Partijen zullen nader onderzoeken welke mogelijkheden er zijn, welke voorwaarden er gesteld moeten worden en welke impact dit gaat hebben voor een mogelijke invoering van RVU-regeling.

3. Partijen zullen nader onderzoeken welke mogelijkheden er zijn, welke voorwaarden er gesteld moeten worden en welke impact dit gaat hebben voor een mogelijke invoering van 80-90-100 regeling.

4. Partijen zullen onderzoeken welke gespecialiseerde bedrijven er zijn (denk hierbij aan pensioenfondsen of verzekeraars), die mee willen denken in sparen voor later. Doel is dat werkgever verloftegoeden niet langer op de balans hoeft te houden en daardoor er mogelijk een verruiming van de sparen voor later voor werknemers kan plaatsvinden.

5. Aanpassing Artikel 13 2 b

De nieuwe tekst van Artikel 13 2 b wordt als volgt:

Wanneer een individuele werknemer door werkgever permanent wordt overgeplaatst naar een andere ploeg en hierdoor andere werktijden krijgt, ontvangt hij een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het schaalsalaris.

Wanneer een individuele werknemer op verzoek van werkgever een andere dienst gaat draaien dan volgens zijn eigen dienstrooster, ontvangt hij per afwijkende dienst een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het schaalsalaris. Indien het een aantal opeenvolgende andere diensten zijn, ontvangt de werknemer de bruto vergoeding enkel voor de eerste andere dienst.

6. AWWN werkgeversbijdrage

Sekisui Alveo zal zich inspannen om in overleg met het hoofdkantoor in Japan te bekijken wat de mogelijkheden zijn om tot uitvoering te komen met betrekking tot de AWWN-werkgeversbijdrage regeling

7. Start overleg nieuwe CAO per 1 juli 2025 in maart 2027

Partijen spreken af dat het overleg voor de CAO per 1 juli 2027 zal starten in maart 2027.

Partijen spreken af dat over de protocolaire afspraken 2 t/m 4 in voorjaar 2026 de gesprekken opgestart gaan worden.

Bijlage 4 Beoordelingsverhoging en prestatiegratificatie

Beoordelingsverhoging

De werknemer die heeft deelgenomen aan het de beoordelingscyclus, van 1 april tot en met 31 maart komt onder de hieronder genoemde regels en voorwaarden in aanmerking voor een salarisverhoging direct na afloop van het voornoemd beoordelingsjaar, zijnde per 1 april. Voorwaarden:

De werknemer dient minimaal 6 maanden van het beoordelingsjaar werkzaam te zijn geweest.

De werknemer heeft het beoordelingsresultaat 'Op de norm' of 'Boven de norm' gekregen.

De werknemer heeft schaalruimte. Dit wil zeggen dat zijn salaris nog niet op het maximum van de voor zijn hem geldende salarisschaal zit. De salarisverhoging kan nooit meer bedragen dan het bedrag tot aan het maximum van de voor de medewerker geldende schaal.

Verhoging bij 'Op de norm'

Het salaris van werknemer wordt verhoogd met een brutobedrag gelijk aan 1,37% van het midschaalbedrag van de salarisschaal tot aan het voor de werknemer geldende maximumschaalbedrag.

Verhoging bij 'Boven de norm'

Het salaris van werknemer wordt verhoogd met 2 maal het periodiekbedrag tot aan het voor de werknemer geldende maximumschaalbedrag zoals beschreven bij 'Verhoging Op de norm'.

De periodiekbedragen zijn voor een voltijdse medewerker. Werknemers die parttime werken krijgen het periodiekbedrag naar rato van hun arbeidsduur toegekend.

Schaal	Minimum	Maximum	Midschaal	1 periodiek	2 periodieken
Schaal 1	€ 2.541	€ 2.797	€ 2.669	€ 37	€ 73
Schaal 2	€ 2.693	€ 3.024	€ 2.859	€ 39	€ 78
Schaal 3	€ 2.856	€ 3.270	€ 3.063	€ 42	€ 84
Schaal 4	€ 3.032	€ 3.539	€ 3.286	€ 45	€ 90
Schaal 5	€ 3.222	€ 3.827	€ 3.525	€ 48	€ 97
Schaal 6	€ 3.322	€ 4.134	€ 3.728	€ 51	€ 102
Schaal 7	€ 3.421	€ 4.455	€ 3.938	€ 54	€ 108
Schaal 8	€ 3.526	€ 4.823	€ 4.175	€ 57	€ 114
Schaal 9	€ 3.632	€ 5.227	€ 4.430	€ 61	€ 121
Schaal 10	€ 3.744	€ 5.898	€ 4.821	€ 66	€ 132
Schaal 11	€ 3.856	€ 6.513	€ 5.185	€ 71	€ 142
Schaal 12	€ 4.099	€ 7.219	€ 5.659	€ 78	€ 155

Prestatiegratificatie

Elke leidinggevende kan een werknemer voordragen voor een eenmalige bruto prestatiegratificatie.

De werkgever kan een prestatiegratificatie toekennen wegens omstandigheden of feiten welke daartoe naar zijn oordeel aanleiding vormen, bijvoorbeeld wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen op grond van de voor de werknemer vastgestelde arbeidsduur en inhoud van zijn functie, in vergelijking met inspanningen van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid mocht worden verwacht. De prestatiegratificatie is een beloning voor een buitengewone, niet vooraf afgesproken (en doorgaans niet eens verwachte) inspanning of prestatie van een medewerker of een groep medewerkers. Iets uitzonderlijks, iets wat uitstijgt boven wat van een medewerker normaal gesproken verwacht mag worden, iets wat z'n eigen belangen ontstaat en dus van belang is voor de hele afdeling of organisatie.

De prestatiegratificaties worden 2 maal per jaar toegekend, na de eerste 6 maanden van het fiscale jaar, in oktober en aan het einde van het fiscale jaar, in maart.

De leidinggevende stuurt een mail naar HR met daarin de naam van de medewerker(s) en een omschrijving van de bijzondere prestatie.

HR beoordeelt of de omschrijving voldoende is om voor te leggen aan de bestuurder. Wanneer dit niet het geval is geeft HR in een mail naar de leidinggevende aan waarom de gratificatieaanvraag onvoldoende is bevonden. Wanneer het onvoldoende informatie betreft kan de leidinggevende de aanvraag opnieuw indienen mits hij de door HR aangegeven missende informatie toevoegt. De aanvraag wordt nu voorgelegd aan de bestuurder. Alle aanvragen worden door de bestuurder samen met de HR Manager beoordeeld. De betreffende leidinggevendenden ontvangen bericht of en zo ja wat de hoogte is van de gratificatie die toegekend wordt.

De gratificaties worden door de bestuurder, het betreffende CMT lid en leidinggevende overhandigd aan de betreffende medewerkers.

Het totale budget per beoordelingsjaar voor deze gratificaties wordt door werkgever vastgesteld. De hoogte van de prestatiegratificatie bedraagt eenmalig € 500,00 of € 1.000,00 bruto.

De werkgever bepaalt aan de hand van het aantal aanvragen de verdeling voor wat betreft de hoeveelheid gratificaties van € 500,00 en € 1.000,00. Wanneer de gratificatie is toegekend wordt deze met de salarisbetaling volgend op de maand van de toekenning aan werknemer uitbetaald.

Voorwaarde voor uitbetaling is dat werknemer op het moment van uitbetaling werkzaam dient te zijn bij werkgever.

Bijlage 5 Rekenvoorbeeld artikel 21.2.e

Artikel 21.2.e luidt:

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn krijgen een aanvulling indien zij na het verstrijken van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 6:629 BW passend arbeid of nieuw bedongen arbeid verrichten en daarvoor loon ontvangen. De aanvulling gaat in vanaf het derde ziektejaar, dan wel, in geval van een loonsanctie, vanaf de dag na het verstrijken van de loonsanctie, en duurt maximaal tot en met het zevende ziektejaar. Deze aanvulling bedraagt:

- het derde ziektejaar 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het vierde jaar 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het vijfde jaar 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het zesde jaar 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het zevende jaar 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Deze aanvulling wordt verstrekt aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers voor zolang zij in dienst zijn van werkgever en werkzaamheden verrichten (en maximaal tot en met het zevende jaar).

Voor het rekenvoorbeeld wordt gebruik gemaakt van de volgende uitgangspunten:

- 20% arbeidsongeschikt bij gedurende het derde tot en met het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid;
- Een maandsalaris van € 3.000,- bruto;
- Voor de eenvoud van de berekening vinden er geen salarisverhogingen of CAO verhogingen plaats.

Het inkomen van deze werknemer ziet er dan als volgt uit:

In het derde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 90% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $90\% \times 20\% = 18\%$.
18% van € 3.000,- = € 540,-

In totaal krijgt werknemer in het derde ziektejaar € 2.400,- + € 540,- = € 2.940,-

In het vierde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 80% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage;
 $80\% \times 20\% = 16\%$. 16% van € 3.000,- = € 480,-

In totaal krijgt werknemer in het vierde ziektejaar € 2.400,- + € 480,- = € 2.880,-

In het vijfde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 70% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $70\% \times 20\% = 14\%$.
14% van € 3.000,- = € 420,-

In totaal krijgt werknemer in het vijfde ziektejaar € 2.400,- + € 420,- = € 2.820,-

In het zesde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 60% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $60\% \times 20\% = 12\%$.
12% van € 3.000,- = € 360,-

In totaal krijgt werknemer in het zesde ziektejaar € 2.400,- + € 360,- = € 2.760,-

In het zevende ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 50% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $50\% \times 20\% = 10\%$. 10% van € 3.000,- = € 300,-

In totaal krijgt werknemer in het zevende ziektejaar € 2.400,- + € 300,- = € 2.700,-

Bijlage 6 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Werknemers ontvangen per 1 januari 2024 een vergoeding woon-werk verkeer gelijk aan de daadwerkelijke afgelegde woon-werk kilometers per op de locatie van de werkgever aanwezige werkdag tot een maximum van 50 kilometer enkele reis (dus maximaal 100 km per aanwezige werkdag). De vergoeding wordt telkens in de maand volgend op de maand waarin het woon-werk verkeer heeft plaatsgevonden uitbetaald.

De kilometervergoeding is gelijk aan de door de Belastingdienst aangegeven maximaal onbelaste kilometervergoeding per daadwerkelijk afgelegde woon-werk kilometer (op 1 januari 2024 bedraagt deze vergoeding 0,23 cent per kilometer).

Voor het bepalen van de reisafstand wordt gebruik gemaakt van de Google applicatie. De volgens de Google applicatie bepaalt de route van de heen- en de terugreis van adres werknemer tot adres werkgever en daarmee het totaal aantal woon-werk kilometers per aanwezige werkdag.

De werknemer is verplicht om voordat zijn woonadres wijzigt, het nieuwe woonadres door te geven aan de werkgever zodat de nieuwe reisafstand kan worden berekend en de vergoeding kan worden aangepast. Wanneer de werknemer dit niet of te laat doet, zal de te veel uitgekeerde vergoeding woon-werk worden ingehouden op het salaris van werknemer. Indien de reisafstand groter is geworden en de werknemer geeft dit later door dan de ingangsdatum van de wijziging van zijn woonadres, ontvangt de werknemer de aangepaste vergoeding niet eerder dan de datum waarop hij dit heeft doorgegeven aan werkgever.

In januari van ieder oneven kalenderjaar zal de reisafstand woon-werkverkeer opnieuw worden berekend en de vergoeding per aanwezige werkdag worden geactualiseerd.

Bijlage 7 Keuzeplan geldend tot en met 31-12-2025

KEUZEPLAN SEKISUI ALVEO BV

Ruilsysteem

Het keuzeplan is een ruilsysteem. In het systeem zijn geld en tijd bronnen die geruild kunnen worden voor doelen zoals meer verlof of meer inkomen. Gebruik van het keuzeplan staat open voor alle werknemers.

Bronnen en doelen

1. Bronnen

Tijd: Bovenwettelijk verlof, "tijd voor tijd"

Geld: Vakantietoeslag, eindejaarsgratificatie, maandsalaris

2. Doelen

Tijd: Extra verlof

Geld: Extra inkomen

Keuzes maken

Per bron kunnen de momenten waarop een keuze gemaakt kan worden verschillen. De keuzemomenten op een rij:

*Bovenwettelijke verlofuren

gedurende het jaar

*Vakantietoeslag

vóór mei van enig jaar

*Eindejaarsuitkering

vóór november van enig jaar

Extra verlof kopen

Er wordt onderscheid gemaakt tussen verlof kopen voor nu en voor later. De volgende voorwaarden zijn op de betreffende keuzes van toepassing:

A. Verlof kopen voor nu

- Deze uren kunnen alleen gekocht worden met goedkeuring van de direct leidinggevende en HR en tot een maximum van 40 uren. De werknemer vult het aanvraagformulier in.
- Deze uren kunnen alleen gekocht worden wanneer het actuele verlofsaldo van de aanvrager minder dan 40 uur is.
- Deze uren dienen binnen het lopende kalenderjaar te worden opgenomen in overleg met de leidinggevende.
- Deze uren kunnen niet aangewend worden als alternatief voor functies waarin parttime werken tot de mogelijkheden behoort.
- Niet genoten uren worden in januari volgend op het betreffende kalenderjaar uitbetaald.

B. Verlof kopen voor later

- Kopen en opname van deze uren geschiedt in overleg met de leidinggevende en HR
- De werknemer vult het aanvraagformulier in.
- Deze uren kunnen alleen gekocht/geruild worden vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deze uren kunnen alleen aaneengesloten worden opgenomen direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deze uren kunnen alleen incidenteel (naar behoefte) worden opgenomen vanaf 5 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Van deze opname voorwaarden kan alleen worden afgeweken na motivatie bij en goedkeuring door de HR Manager.
- Het minimale aantal uren dat jaarlijks gespaard dient te worden bedraagt 40 uur.
- Wordt niet aan het minimum van 40 uur voldaan dan worden deze uren in januari volgend op het betreffende kalenderjaar uitbetaald.
- Het is toegestaan om maximaal 250 keuzeplandagen te sparen voor later

Aanvraagformulier

Het kopen/verkopen van verlof verloopt via een aanvraagformulier dat op de portal is te vinden onder HR/formulieren.

Het rekenwerk

Als tijd als bron gebruikt wordt dan dient de waarde van deze tijd vastgesteld te worden. Daarvoor maken we gebruik van het uursalaris zoals vastgelegd in artikel 1 (inclusief ploegentoeslag).

De gevolgen van de keuzes

De keuzes mogen er overigens niet toe leiden dat het salaris onder het wettelijk minimumloon komt. Wordt (een deel van) de vakantietoeslag of eindejaarsgratificatie gebruikt om tijd te kopen, dan kan dit invloed hebben op een eventuele WIA of WW-uitkering.

Er bestaan ook gevolgen voor inkomensafhankelijke voorzieningen zoals huursubsidie en of studiefinanciering; deze kunnen stijgen of dalen bij een dalend of stijgend bruto loon.

Als de tijd is omgezet in geld dan heeft dat geen invloed op de hoogte van het (schaal)salaris; verlofdagen worden dan uitbetaald onder inhouding van loonbelasting en sociale premies.

De gevolgen voor het pensioen

In beginsel moet een verlaging van het fiscale loon bij een ruil van beloningsbestanddelen tot een aanpassing van het pensioengevend loon leiden.

Het ministerie van Financiën heeft echter (onder bepaalde voorwaarden) goedgekeurd dat een verlaging van het pensioengevend loon achterwege mag blijven, mits de verlaging niet meer bedraagt dan 30% van het oorspronkelijke pensioengevend loon.

Gekochte verlofuren

Als het geld is ingezet om verlofuren te kopen, dan kunnen deze verlofuren niet op een later tijdstip weer worden omgezet in geld. Deze verlofuren kunnen alleen als verlof worden opgenomen.

Voorbeelden toepassing

Het keuzeplansaldo kan worden gebruikt, indien er geen zwaarwegende bedrijfseconomische belangen zijn die zich hier tegen verzetten, om voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te beëindigen met behoud van inkomen.

Overlijden

Bij overlijden van de werknemer vindt betaling van het tegoed in het keuzeplan aan de erven van de overleden werknemer plaats.

Keuzeplan Nu Extra vervangt de huidige regeling "verlof kopen voor nu" Ingangsdatum 1-1-2026

Ruilsysteem

Het keuzeplan is een ruilsysteem. In het systeem zijn geld en tijd bronnen die geruild kunnen worden voor doelen zoals meer verlof of meer inkomen. Gebruik van het keuzeplan staat open voor alle werknemers.

Bronnen en doelen

1. Bronnen

Tijd: Bovenwettelijk verlof, "tijd voor tijd"

Geld: Vakantietoeslag, eindejaarsgratificatie, maandsalaris

2. Doelen

Tijd: Extra verlof

Geld: Extra inkomen

Keuzes maken

Per bron kunnen de momenten waarop een keuze gemaakt kan worden verschillen. De keuzemomenten op een rij:

*Bovenwettelijke verlofuren

gedurende het jaar

*Vakantietoeslag

vóór mei van enig jaar

*Eindejaarsuitkering

vóór november van enig jaar

Extra verlof kopen

Er wordt onderscheid gemaakt tussen verlof kopen voor nu en voor later. De volgende voorwaarden zijn op de betreffende keuzes van toepassing:

A. Keuzeplan Nu Extra

- Elke medewerker kan per kalender jaar extra verlof bijkopen gelijk aan maximaal 2 maal de gemiddelde arbeidsduur per week van de betreffende medewerker op het moment van bijkopen. Om dit administratief goed te kunnen verwerken kan het verlof enkel in gehele uren worden bijgekocht. *Enkele voorbeelden: Een 5 ploegenmedewerker werkt gemiddeld 33,6 uur per week. Maximaal bij te kopen verlof is 2 maal 32,6 uur = 67 uur (67,2 uur afgerond). Voor een dagdienstmedewerker die 24 uur per week werkt is dit maximaal 2 maal 24 uur = 48 uur.*
- Het verlof kan gekocht worden vanaf het moment dat de medewerker geen restsaldo meer heeft van vorige verlofjaren. Daarbij dient de medewerker ervoor te zorgen dat hij al zijn normale verlof heeft opgenomen aan het einde van het kalenderjaar. Wanneer blijkt dat het normale verlof niet geheel is opgenomen aan het einde van het verlofjaar, heeft de werkgever het recht om nieuwe verlofaankoop-aanvragen te weigeren of om extra voorwaarden te stellen aan de betreffende medewerker bij een nieuwe verlofaankoop aanvraag.
- De medewerker kan maximaal 2 maal per jaar verlof bijkopen om de administratieve last beperkt te houden, ten laatste in de maand november van enig jaar.
- Het extra gekochte verlof wordt als aparte verlofsoort toegevoegd en wordt afgeschreven nadat al het andere verlof op nul staat.
- In het geval het extra gekochte verlof niet is opgenomen voor 10 december van enig jaar, wordt het aantal verlofuren aan de werknemer terugbetaald bij de salarisbetaling in de maand december. De berekening is dan: het restant extra uren maal het ursalaris.

B. Verlof kopen voor later

- Kopen en opname van deze uren geschiedt in overleg met de leidinggevende en HR
- De werknemer vult het aanvraagformulier in.
- Deze uren kunnen alleen gekocht/geruild worden vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deze uren kunnen alleen aaneengesloten worden opgenomen direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deze uren kunnen alleen incidenteel (naar behoefte) worden opgenomen vanaf 5 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

- Van deze opname voorwaarden kan alleen worden afgeweken na motivatie bij en goedkeuring door de HR Manager.
- Het minimale aantal uren dat jaarlijks gespaard dient te worden bedraagt 40 uur.
- Wordt niet aan het minimum van 40 uur voldaan dan worden deze uren in januari volgend op het betreffende kalenderjaar uitbetaald.
- Het is toegestaan om maximaal 250 keuzeplandagen te sparen voor later.