



COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

OWENS CORNING VEIL NETHERLANDS B.V.

EN

OC NL INVEST COOPERATIEF U.A.

EN

DUTCH OC COOPERATIEF INVEST U.A.

1 april 2023 t/m 31 maart 2024



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Owens Corning Veil Netherlands B.V., OC NL Invest Coöperatief U.A.
en Dutch OC Coöperatief Invest U.A. te Apeldoorn

als partijen ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam
CNV Vakmensen te Houten

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende minimum cao gesloten:

1 april 2023 t/m 31 maart 2024

Copyright: © 2023 CAO-partijen.

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

INHOUDSOPGAVE

Definities.....	6
ARTIKEL 2.....	9
Algemene verplichtingen van.....	9
A. Partijen.....	9
B. Werkgever.....	9
C. Werknemer.....	10
ARTIKEL 3.....	12
Sociaal beleid.....	12
1. Fusie.....	12
2. Instellen onderzoek.....	12
3. Arbeidsongeschiktheid.....	12
4. Arbeidsgehandicapten/participatiewet.....	13
5. Ingeleende arbeidskrachten.....	13
6. Scholing.....	13
7. Ouderschapsverlof.....	15
8. Veiligheid, gezondheid en welzijn.....	15
9. Werkgelegenheid.....	16
10. Deeltijd.....	16
12. Mantelzorg.....	17
13. BBL.....	17
14. Transitievergoeding.....	18
ARTIKEL 4.....	19
Aanvang/einde dienstverband.....	19
ARTIKEL 5.....	22
Dienstroosters en Arbeidsduur.....	22
1. Dienstroosters.....	22
2. Arbeidsduur.....	23
ARTIKEL 6.....	24
Functiegroepen en salarisschalen.....	24
1. Functiegroepen en salarisschalen.....	24
2. Toepassing van functiejaarschalen.....	25
3. Bevorderen betrokkenheid medewerkers.....	25
4. Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie....	26
5. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie....	26
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie.....	27
7. Salarisvaststelling bij gedeeltelijke functievervulling..	27
8. Uitvoeringsbepalingen.....	28
ARTIKEL 7.....	29
Bijzondere beloningen/verzuimuren.....	29
1. Algemeen.....	29
2. Toeslag voor het werken in ploegen.....	29

3.	Toeslag bij definitieve overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg.....	29
4.	Toeslag bij tijdelijke overplaatsing.....	31
5.	Vaste reserve in de 5-ploegendienst.....	31
6.	Vergoeding voor consignatie.....	32
7.	Overwerk/meeruren.....	33
8.	Beloning overwerk.....	33
9.	Uitbetaling.....	34
10.	Overbruggingsregeling bij vervallen van afwijkende uren volgens rooster.....	34
11.	Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur...	35
12.	Bij een groter beroep dan een normale functievervulling..	35
13.	Bedrijfshulpverleners.....	36
ARTIKEL 8.....		37
	Zon- en feestdagen.....	37
ARTIKEL 9.....		38
	Bijzonder verlof met behoud van salaris.....	38
ARTIKEL 10.....		40
	Verlof zonder behoud van salaris.....	40
ARTIKEL 11.....		41
	Vakantie.....	41
	1. Vakantiejaar.....	41
	2. Duur der vakantie.....	41
	3. Aaneengesloten vakantie.....	41
	4. Snipperdagen.....	42
	5. Niet opgenomen vakantie.....	42
	6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.....	42
	7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.....	44
	8. Vakantie bij ontslag.....	44
	9. Vervangende betaling.....	44
ARTIKEL 12.....		45
	1. Vakantietoeslag.....	45
	2. Eindejaarsuitkering.....	45
ARTIKEL 13.....		46
	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	46
ARTIKEL 14.....		50
	Uitkering bij overlijden.....	50

ARTIKEL 15.....	51
Vrije diensten voor oudere werknemers.....	51
ARTIKEL 16.....	52
Pensioenregeling.....	52
ARTIKEL 17.....	54
Bedrijfsspaarregelingen.....	54
Premiespaarregeling.....	54
ARTIKEL 18.....	55
WGA-premie.....	55
ARTIKEL 19.....	56
Reparatie WW en WGA.....	56
ARTIKEL 20.....	57
RVU-regeling ("zwaar werk").....	57
ARTIKEL 21.....	58
Vakbondscontributie.....	58
ARTIKEL 22.....	59
Tussentijdse wijziging.....	59
ARTIKEL 23.....	60
Duur van de overeenkomst.....	60
Bijlage I.....	61
Salarisschalen.....	61
Bijlage II.....	63
Regeling partieel leerplichtigen.....	63
Bijlage III.....	64
Beoordelingssysteem voor alle medewerkers in het ORBA-traject.....	64
Bijlage IV.....	69
Wet verbetering Poortwachter.....	69
Bijlage V.....	70
Reiskosten woon-werk.....	70

ARTIKEL 1Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- Werkgever : Owens Corning Veil Netherlands B.V.,
OC NL Invest Coöperatief U.A. of Dutch
OC Coöperatief Invest U.A., alle te
Apeldoorn
- Vakvereniging : Elk der verenigingen als genoemd ter
andere zijde.
- Werknemer : Iedere werknemer (m/v), die een
arbeidsovereenkomst heeft afgesloten
met de werkgever, met uitzondering van
vakantiewerkers en stagiaires, en een
functie bekleedt die is ingedeeld in
een van de groepen I tot en met VI.
Voorts is deze overeenkomst van
toepassing op werknemers van wie de
functie is ingedeeld in band V en
hoger echter met uitzondering van
hetgeen bepaald is in de artikelen:
6; 7 lid 7; 7 lid 8; 7 lid 9; 7 lid
10; 11 lid 2.a.
- Deeltijdwerknemer : Indien op grond van de individuele
arbeidsovereenkomst de bedongen
arbeidsduur minder bedraagt dan de
arbeidsduur van een voltijdwerknemer
zijn de bepalingen van deze
arbeidsovereenkomst naar rato van de
individuele arbeidsduur, op
overeenkomstige wijze van toepassing,
tenzij bij de desbetreffende artikelen
anders is vermeld.
- Maand : Een kalendermaand.
- Dag : Een periode van 24 uur, beginnende om
0.00 uur, met uitzondering van
Koningsdag en eens in de 5 jaar 5 mei,
welke dagen gerekend worden te lopen

van 6.00 uur tot de volgende dag 6.00 uur.

- Week : Een periode van 7 dagen, beginnende maandag om 6.00 uur en eindigende de daarop volgende maandag om 6.00 uur.
- Dienst : De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
- Dienstrooster : Een arbeidstijdenregeling, welke aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
- Normale arbeidsduur : Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- Salaris : Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage I bij de overeenkomst.
- Uurloon : Het geldende schaalsalaris gedeeld door het volgens rooster gemiddeld aantal te werken uren per maand.
- Inkomen : Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en een persoonlijke toeslag.
- Duurzame partner : Echtgenoot of echtgenote van de werknemer, dan wel de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, mits tussen hen beiden geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld is slechts sprake als de twee personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

- Functievolwassen leeftijd: De leeftijd waarop in de betreffende functiegroep tenminste het schaal-salaris bij 0 functie-jaren wordt ontvangen.
- Ondernemingsraad : De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- BW : Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 2Algemene verplichtingen van

A. Partijen

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

Partijen zullen twee maal per jaar overleg voeren over de algemene gang van zaken in het bedrijf van de werkgever.

B. Werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
2. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst ter beschikking.
De uitreiking van de cao zal zo spoedig mogelijk na overeenstemming plaatsvinden.
3. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.
Indien vooraf overleg met de werkgever plaatsvindt, zullen de faciliteiten bestaan uit:
 - het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakvereniging;
 - het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in de ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van

een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.

4. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers.
Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.
5. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
6. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV en CNV Vakmensen.nl gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

C. Werknemer

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen.
De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeids-overeenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
3. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel vastgestelde arbeidsreglement.

4. De werknemer is gehouden ook buiten het dienstrooster als genoemd in artikel 5. lid 1. sub a. uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder worden niet verplicht overwerk te verrichten.
5. Tenzij uitdrukkelijk schriftelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, is het de werknemer verboden in loondienst arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren.
Voor overeenkomsten die hierover vanaf augustus 2022 worden gesloten geldt dat de werkgever zich daarbij moet kunnen beroepen op een objectief te rechtvaardigen belang.
6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 3Sociaal beleid

1. Fusie

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. Het streven van de werkgever zal daarbij gericht zijn op het zoveel mogelijk vermijden van gedwongen ontslagen.

2. Instellen onderzoek

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden de vakverenigingen inlichten, een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

3. Arbeidsongeschiktheid

- a. De werkgever zal tezamen met de OR en in consultatie met de bedrijfsgezondheidsdienst nagaan welke functies in principe vervuld kunnen worden door arbeidsgehandicapten.
- b. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - de vereisten voor de betreffende functie
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie parttimers te hebben.
- c. De aldus genomineerde functies zullen - wanneer deze vrij komen - vervuld gaan worden door arbeidsgehandicapten.
- d. Onder arbeidsgehandicapten wordt verstaan: degenen die door een handicap niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke functie te vervullen, doch wel in staat zijn om gedurende enige tijd per dag arbeid te verrichten.
- e. Wanneer iemand arbeidsgehandicapt wordt zal in overleg met de Arbodienst/UWV Werkbedrijf worden vastgesteld of hij/zij in een der genomineerde functies geplaatst kan

worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.

f. De vakorganisaties zullen tijdens het periodiek overleg worden geïnformeerd.

4. Arbeidsgehandicapten/participatiewet

Owens Corning zal zich inspannen om arbeidsgehandicapte werknemers een werkplek te bieden.

5. Ingeleende arbeidskrachten

De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten 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 tenzij de werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn dat deze met het bestaande werknemersbestand niet tijdig uitgevoerd kunnen worden.

Aan ingeleende vakkrachten zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag, overwerkvergoeding en arbeidsduurverkorting) worden toegekend als geldt voor werknemer vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Onder vakkracht wordt verstaan: een ingeleende werknemer die zodanige kundigheden en ervaring heeft, dat hij als hij in dienst van de werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 6 in de periodiekschaal zou zijn ingedeeld.

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

In Nederland gevestigde uitzendbureaus moeten NEN gecertificeerd zijn. In het buitenland gevestigde uitzendbureaus moeten 4400-1 (of diens opvolger) gecertificeerd zijn.

ZZP-ers, payrollers en onderaannemers zullen in principe niet worden ingezet in reguliere functies. Indien dit om moverende redenen wel nodig is zal dit met de Ondernemingsraad worden besproken.

6. Scholing

De werkgever heeft een procedure "opleidingen" waarin staat aangegeven dat een medewerker zelf verantwoordelijk is om een opleidingsbehoefte aan te geven bij zijn/haar leidinggevende. De leidinggevende zal voor alle gemelde opleidingsbehoeften toetsen of er budget en tijd beschikbaar is.

De werkgever stimuleert de deelname aan opleidingen en cursussen voor zover deze verband houden met de huidige of

toekomstige functie in de meest ruime zin van het woord. Extra aandacht gaat hierbij uit naar de oudere en/of lager opgeleide werknemer. Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleidingen Procesindustrie (OVP).

De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

Ieder jaar wordt een opleidingsschema opgesteld waarin alle opleidingen/cursussen voor dat jaar in kaart worden gebracht. Afspraken over opleidingen kunnen worden vastgelegd in een studiecontract. In het studiecontract worden de gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemer vastgelegd, zoals bijvoorbeeld de duur van de opleiding en de tijdsinvestering van zowel werkgever als werknemer.

Persoonlijk opleidingsbudget

Partijen zijn overeen gekomen de regeling voor het Persoonlijk opleidingsbudget voor de duur van de CAO te verlengen.

De werknemer krijgt een persoonlijk opleidingsbudget (POB) van 1500 euro voor 3 jaar (mei. 2022 - apr. 2025) met een jaarlijks maximum van 50.000 euro voor Owens Corning. Het gaat in principe om een vrij te besteden budget. De opleiding die uit dit budget wordt betaald moet leiden tot een betere kans op de arbeidsmarkt (employability). De werknemers mogen ook een loopbaancheck uit dit budget betalen. De werknemer heeft het recht om met eigen voorstellen te komen, indien van werkgeverszijde geen voorstellen in het verschiet liggen. De eigen voorstellen dienen evenwel inpasbaar te zijn binnen het kader van de doelstellingen en belangen van de onderneming. De werknemer kan desgewenst een beroep doen op de OR om geschillen in deze nader met de werkgever te bezien.

Een opleiding gefinancierd uit het Persoonlijk opleidingsbudget is beschikbaar voor alle medewerkers, vakkrachten en uitzendkrachten welke in het bezit zijn van 2 assessments.

Indien voor het overeengekomen volgen van een opleiding verzuim onvermijdelijk is, zal de verzuimde tijd als werktijd worden beschouwd.

Employability

Per 1 april 2013 wordt een stimuleringsuitkering verstrekt bij afronding van een opleiding welke uit het Persoonlijk

opleidingsbudget is gefinancierd. Voor het bepalen van de hoogte van de stimuleringsuitkering, wordt onderstaande tabel gehanteerd. Tevens dient te worden voldaan aan de hieronder genoemde voorwaarden:

Studie duur	Minimale Studie belastingsuren	Maximale Studie belastingsuren	Bruto eenmalige uitkering	Hoe vaak uit te keren
1-3 maanden	8	48	€ 250.00	max. 1 x per jaar
4-6 maanden	48	84	€ 500.00	max. 1 x per jaar
7-12 maanden	84	168	€ 750.00	max. 1 x per 2 jaar
meerjaren opleiding	840	840	€ 1,500.00	max. 1 x per 3 jaar

De studie belastingsuren geven de doorslag boven de studie duur.

Voorwaarden voor het toekennen van de stimuleringsuitkering:

- De opleiding gefinancierd uit het Persoonlijk opleidingsbudget leidt tot een betere positie op de arbeidsmarkt.
- Om voor toekenning van de stimuleringsuitkering in aanmerking te komen, dient de medewerker de documenten te overleggen aan HR ter toetsing van de genoemde criteria.
- Het uitkeren van de stimuleringsuitkering is niet van toepassing op de loopbaancheck.

7. Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof zal dit tijdig, doch ten minste twee maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en het bedrijfsbelang anderzijds.

Voor zover de volledige premies betaald worden door beide partijen, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

8. Veiligheid, gezondheid en welzijn

- a. De werkgever zal in het kader van de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder de nodige maatregelen nemen. Ter bevordering van een en ander en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de OR waar nodig regelingen opstellen.
- b. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten die naar zijn oordeel schadelijk zijn voor zijn veiligheid of gezondheid. Indien hij op grond van

voornoemde overwegingen besluit zijn werkzaamheden te onderbreken, zal hij daarvoor dan echter wel - zoals voor al zijn handelen en nalaten in dienstverband - verantwoording dienen af te leggen aan zijn leiding.

- c. De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen of verminderen van de belasting van het milieu. De vakverenigingen zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd. In zijn opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht geven aan de verbetering van de interne milieuzorg.
- d. De werkgever is verplicht iedere inleenkracht op de hoogte te stellen van de veiligheids- en gezondheidsrisico's van de functie die hij/zij gaat vervullen en gaat eerst over tot het inzetten van de inleenkracht indien hij ervan overtuigd is dat de inleenkracht over voldoende inzicht en ervaring beschikt om de werkzaamheden voor zichzelf en collega's veilig uit te voeren. De begeleiding van de inleenkracht vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende.
- e. Voor de begeleiding en controle van zieke werknemers is er een controle- en begeleidingsplan.

9. Werkgelegenheid

Er zal gestreefd worden naar behoud van werkgelegenheid en wanneer vanwege bedrijfseconomische omstandigheden toch ingegrepen moet worden zal er tijdig overlegd worden met de vakorganisaties.

10. Deeltijd

Voor functies die in dagdienst of in ploegendienst worden verricht is deeltijdarbeid in principe mogelijk met in achtname van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. De werknemer (die minimaal 1 jaar in dienst moet zijn) zal hiertoe een verzoek indienen bij de werkgever. Het verzoek moet minimaal 4 maanden voor datum ingang schriftelijk te worden ingediend.

De werkgever zal in principe instemmen met het verzoek tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen inwilliging in de weg staan. Indien de werkgever niet minimaal 1 maand voor invoering een besluit heeft genomen, dan wordt het verzoek van de werknemer ingewilligd. Het besluit van de werkgever wordt inhoudelijk gemotiveerd, schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Bij afwijzing van het verzoek kan de werknemer hiertegen in beroep gaan bij de kantonrechter.

11. Werkdruk

De werkgever is zich bewust van factoren die invloed hebben op

de werkdruk en zal maatregelen nemen om de werkdruk te beheersen voor zover dat binnen haar mogelijkheden ligt. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld het aannemen van extra personeel, vervanging van langdurig zieken door uitzendkrachten en het inzetten van flexibel personeel voor tijdelijke projecten.

De werkgever realiseert zich dat bij het aannemen van extra/nieuw personeel dit in eerste instantie leidt tot extra druk, echter op langer termijn zal het werkdrukreductie genereren.

Als door medewerkers werkdruk wordt ervaren zal dit kenbaar gemaakt dienen te worden en zal werkgever hier serieus naar kijken en in overleg zoeken naar mogelijke oplossingen.

12. Mantelzorg

Een mantelzorger zorgt langdurig en onbetaald voor iemand die chronisch ziek, gehandicapt of hulpbehoevende is. En met wie hij of zij een persoonlijke band heeft. Dat kan een familielid zijn, maar ook een vriend of kennis. Een mantelzorger is geen beroepskracht. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor, bijvoorbeeld, een kind. Bij mantelzorg duurt de verzorging meer dan 8 uur per week of langer dan 3 maanden.

De werkgever ondersteunt de combinatie werken en mantelzorg. Mantelzorg kan onderwerp van gesprek zijn tussen werknemer en leidinggevende. In de dialoog tussen werknemer en leidinggevende komt aan de orde hoe de werknemer als mantelzorger invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Als oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijk situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, bijvoorbeeld middels:

- a. Aanpassing van de werktijden
- b. Een of meer dagdelen (tele)thuiswerken
- c. Flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen
- d. Tijdelijke aanpassing van het takenpakket of taakrotatie
- e. Flexibel werken
- f. Betaald verlof (calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof)

Aan deze opsomming kunnen geen rechten worden ontleend. Alle aanvragen worden met een positieve intentie in behandeling genomen door directie en HR.

13. BBL

Owens Corning zal regelmatig plaatsingsmogelijkheden bieden aan werknemers met een leer-werkovereenkomst (BBL'ers).

14. Transitievergoeding

Indien Owens Corning aan medewerkers een transitievergoeding uitkeert, zullen op deze transitievergoeding geen kosten in mindering worden gebracht die Owens Corning gemaakt heeft voor opleidingen die de desbetreffende medewerker heeft gevolgd. Dit geldt uitsluitend voor zover het volgen van deze opleidingen noodzakelijk was om de medewerker diens functie te kunnen laten uitoefenen en voor zover dit in overeenstemming is met geldende wet- en regelgeving.

15. Rouw

Werkgever en vakorganisaties zullen zich inspannen om de bewustwording rond dit onderwerp te vergroten en dit bij gelegenheid te agenderen.

ARTIKEL 4Aanvang/einde dienstverband

1. Bij het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan die 6 maanden of korter duurt. In dit laatste geval geldt er geen proeftijd.
In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. Een dienstverband wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
Vanaf 1 januari 2014 worden maximaal 3 contracten in 2 jaar afgesloten met een tussenpoos van minder dan 6 maanden. Een uitzondering vormt de leer-werk overeenkomst voor leerling procesoperators. Voor een leer-werkovereenkomst wordt 1 contract voor 2,5 jaar afgesloten.
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

De werkgever gaat in beginsel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan. Andere arbeidsovereenkomsten worden alleen aangegaan ingeval van tijdelijke en/of piekwerkzaamheden. In deze gevallen kunnen ook uitzend- en/of inleenkrachten worden ingezet.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is.

3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. Door opzegging door de werkgever:
 - met een termijn van ten minste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken
 - deze termijn wordt door werknemers voor ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een

- week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken
- de maximum opzegtermijn kan derhalve 26 weken bedragen, de minimum opzegtermijn 6 weken
2. Door opzegging door de werknemer:
Voor de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn minimaal 6 weken. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.
3. Van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist, op de dag dat de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt dan wel, indien de pensioengerechtigde leeftijd voor betrokken werknemer op een jongere leeftijd ligt, aan het einde van de maand waarin die jongere leeftijd wordt bereikt.

Schriftelijk kan een langere opzegtermijn, welke tenminste in acht genomen moet worden, worden overeengekomen. Deze langere termijn zal in duur voor werkgever en werknemer niet afwijkend van elkaar kunnen zijn en voorts niet langer kunnen zijn dan 6 maanden.

- b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging is vereist, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid. Werknemers die een tijdelijk dienstverband hebben van 6 maanden of langer zullen uiterlijk 1 maand voor de dag waarop het dienstverband eindigt door de werkgever worden geïnformeerd over de beëindigingsdatum. Indien het dienstverband voor bepaalde tijd is voortgezet zal de werkgever een week voor het tijdstip, waarop het aldus voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, de werknemer hiervan mededeling doen. In het geval dat het voortgezette, tijdelijke, dienstverband een totale duur heeft van 6 maanden of langer, zal de hierboven genoemde termijn die in acht wordt genomen niet een week maar een maand bedragen.

- c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:
Bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen. Werknemers die deze werkzaamheden voor de duur van 6 maanden of langer verrichten zullen uiterlijk 1 maand voor de dag waarop het dienstverband eindigt door de werkgever worden geïnformeerd over de beëindigingsdatum.
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:
Door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband zeven dagen tegen elke dag per maand bedraagt.
- 4. Het wettelijk opzegverbod tot ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden waarvoor volgens het BW geen opzegtermijn vereist is.
 - 5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt in het geval de werknemer gebruik maakt van de regeling voor vervroegde pensionering.
 - 6. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 5Dienstroosters en Arbeidsduur

1. Dienstroosters

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 8 uur per dag. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. In overleg met de OR kunnen in afwijking van het hiervoor bepaalde, regelingen inzake variabele werktijden worden getroffen.
- b. Een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 05.00 en 24.00 uur, en wel afwisselend 1 week ochtenddienst en 1 week middagdienst.
- c. Een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 6 werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 14.00 uur. Voor de op zaterdag na 06.00 uur gewerkte uren ontvangt men vrij opneembare cyclussen.
- d. Een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat, betrekking heeft op alle dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten en bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst op jaarbasis 219 te werken diensten (incl. vakantiediensten) aangeeft.
- e. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Indien een algemene wijziging van het dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of op zon- en feestdagen, pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen.
- f. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden.

Tevens kunnen werknemers van 55 jaar en ouder die in twee- respectievelijk in drieploegendienst werken, niet

meer verplicht worden te gaan werken in een drie- respectievelijk 5-ploegendienstrooster.

2. Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week die voortvloeit uit de roosters genoemd onder a tot en met c zal op jaarbasis worden verkort door middel van het inroosteren van 14 roostervrije dagen op jaarbasis waarop geen arbeid wordt verricht.

Van deze roostervrije dagen worden er 12 door de werkgever aangewezen. De overige 2 dagen kan de werknemer opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij de eisen van het bedrijf, naar oordeel van de werkgever, zich hiertegen verzetten. Voor medewerkers die op of na 1 juli 2022 in dienst treden én zijn ingedeeld in de HAY-functiegroepen band 5, 4 of 3 zal het aantal roostervrije dagen op jaarbasis 7 dagen bedragen.

Indien een werknemer bij collectieve roostervrije stops arbeidsongeschikt is, wordt 50% gecompenseerd. Indien de werknemer tijdens individueel toegekende roostervrije dagen arbeidsongeschikt is vervallen die dagen. Indien een werknemer op een van tevoren vastgestelde roostervrije dag alsnog moet werken, kan ter compensatie een andere roostervrije dag worden aangewezen. Aan het einde van elk kwartaal wordt ter zake het saldo opgemaakt.

De werkgever beslist of een andere roostervrije dag wordt aangewezen of dat de niet-genoten roostervrije dag wordt uitbetaald.

Voor werknemers ingedeeld in de HAY-functiegroepen bestaat de mogelijkheid om van de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduurverkortings maximaal 9 dagen te sparen. De desbetreffende regelingen en bepalingen zijn opgenomen in de regeling "ADV-sparen bij OCV te Apeldoorn".

De uurwaarde voor deze regeling bedraagt 0,75% van het maandsalaris.

ARTIKEL 6Functiegroepen en salarisschalen

1. Functiegroepen en salarisschalen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functiejaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de werkgever, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zo duidelijk mogelijk toegelicht te worden. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar aan de naast hogere chef toe te lichten en neemt uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het bezwaar een besluit.
 2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de Vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de Vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de Vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
 3. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de werkgever van de onderneming. De werkgever kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.

4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.
2. Toepassing van functiejaarschalen
 - a. Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling, een functiejaarschaal van toepassing is vindt jaarlijks op basis van de in december gehouden beoordelingsgesprekken een herziening plaats conform bijlage IV.
 - b. Indien het indiensttreden geschiedt na 1 juli maar voor 1 januari, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar volgens bijlage IV.
 - c. Bij aanstelling, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend. Indien een werknemer aantoonbaar (nog) niet voldoet aan de functie-eisen kan hij worden ingedeeld in de functiejaren -2 of -1.

3. Bevorderen betrokkenheid medewerkers

Om de betrokkenheid van medewerkers te bevorderen en loyaliteit aan Owens Corning te belonen, is een programma ingesteld, waarbij ORBA-medewerkers die aan bepaalde criteria voldoen de titel "Senior" kunnen verdienen. Aan het verkrijgen van deze titel is een geldelijke beloning gekoppeld.

Om de senior status te verkrijgen moet men ORBA medewerker zijn en voldoen aan de volgende eisen:

- 1) Minimaal 25 jarig dienstverband hebben met Owens Corning.
- 2) De laatste 5 jaar heeft men goede beoordelingen gehad.
- 3) Men dient te zijn ingedeeld in het laatste functiejaar van de salarisschaal.

Iemand die aan deze 3 voorwaarden voldoet, krijgt de titel Senior. Tevens gaat hij/zij naar de volgende salarisschaal (naast hoger gelegen salaris), waardoor men weer in salaris kan groeien. Jaarlijks zal per 1 januari volgens het geldende beoordelingssysteem op basis van prestatie een stap gemaakt kunnen worden.

Men kan slechts eenmaal Senior worden en dus ook slechts eenmaal worden geplaatst naar een volgende salarisschaal.

De medewerker blijft dezelfde functie inhoud houden als voor de benoeming tot Senior.

4. Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie
 - a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe chef tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder b. gestelde. Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt een toeslag op het salaris betaald. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten in relatie tot het totaal aantal te werken diensten per maand. De toeslag bedraagt $\frac{3}{4}$ van het verschil in salaris bij 0-functiejaren.

Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage.

- b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing. Het bepaalde in lid 6 van dit artikel is niet van toepassing, tenzij de indeling in de hogere salarisschaal 6 maanden of langer heeft geduurd.
5. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigenverzoek

Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied. De OR zal van elke terugplaatsing als in dit sub-lid bedoeld in kennis worden gesteld.

b. Als gevolg van andere redenen

1. Werknemers die als gevolg van andere redenen (o.a. ziekte) dan genoemd onder a. in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.

2. In deze gevallen wordt een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag stijgt niet mee met de algemene salarisverhogingen, tenzij betrokken werknemer op het moment van overplaatsing 55 jaar of ouder is.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 20% van de algemene verhoging. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

7. Salarisvaststelling bij gedeeltelijke functieervulling

a. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

b. Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende

functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.

- c. Indien de werknemer ter zake van zijn verminderde arbeidsprestatie jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomen en bijkomende voordelen kan doen gelden, wordt bij de vaststelling van de geldelijke beloning conform sub a eveneens rekening gehouden met deze vordering.

8. Uitvoeringsbepalingen

Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.

ARTIKEL 7Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

5-ploegendienst	: 29	% van het maandsalaris
3-ploegendienst (128 uur p.w.):	20	% van het maandsalaris
2-ploegendienst	: 10	% van het maandsalaris.

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

3. Toeslag bij definitieve overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg

a. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van de maand, de ploegentoeslag resp. de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend, naar rato van het aantal gewerkte diensten.

b. Indien een werknemer op eigen verzoek, of als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe

dienstroosterbetaling plaats.

- c. Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst (o.a. door ziekte) van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
- d. Ter overbrugging van de onder c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag nog betaald in de betrokken maand.
Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:
 - 1e. tijdvak 80% van de inkomstenderving;
 - 2e. tijdvak 60% van de inkomstenderving;
 - 3e. tijdvak 40% van de inkomstenderving;
 - 4e. tijdvak 20% van de inkomstenderving.
 Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- e. Indien de onder c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in 3-ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
- f. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- g. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst resp. in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.
- h. Indien de in sub. c. bedoelde werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.
- j. Indien de werknemer ter zake van zijn terugplaatsing jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomen en bijkomende voordelen kan doen gelden, wordt bij de vaststelling van de toeslag hiermede rekening gehouden.
- k. Werknemers werkzaam in de ploegendienst die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en op grond van medische

omstandigheden niet meer in de ploegendienst kunnen werken, hebben recht op een functie in dagdienst indien voor de persoon een passende functie vacant is. Een en ander met behoud van ploegentoeslag en zonder consequenties voor pensioenrechten.

4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing
 - a. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorende bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
 - b. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling blijven gelden.
 - c. Bij tijdelijke overplaatsing en bij terugplaatsing wegens bedrijfsredenen, naar een andere dienst of naar een andere ploeg van dezelfde dienst wordt telkens een eenmalige toeslag van 0,25% van het salaris toegekend.
 - d. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.

5. Vaste reserve in de 5-ploegendienst

In plaats van alle andere bepalingen betreffende ploegendiensten en onregelmatige diensten gelden voor de werknemers die zijn aangewezen als vaste reserve voor de 5-ploegendienst de navolgende bepalingen.

 - a. Werknemers in dagdienst die zijn aangewezen als vaste reserve ontvangen een toeslag van 7,5% van het maandsalaris.
 - b. Bij daadwerkelijk invallen ontvangt hij bovendien per gewerkte dienst in 5-ploegendienst een toeslag van 1,7% van het maandsalaris.
 - c. Indien als gevolg van het invallen het aantal gewerkte uren groter wordt dan normaal in dagdienst, wordt voor deze extra uren per gewerkt uur bovendien een toeslag van 1% van het maandsalaris toegekend.
 - d. Indien een vaste reserve gedurende 3 maanden onafgebroken in 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij bij voortduring hiervan beschouwd als werknemer in ploegendienst en gelden derhalve de desbetreffende bepalingen.

6. Vergoeding voor consignatie

- a. Consignatie van een werknemer, *werkzaam in de 5-ploegendienst*, is slechts mogelijk tijdens collectieve stops. De OR zal over deze consignatie tijdig worden geïnformeerd.

De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn een compensatie.

Deze compensatie zal behalve wanneer de bedrijfsomstandigheden zich niet verzetten tegen een compensatie in vrije tijd, in geld worden toegekend, zulks volgens onderstaande schaal:

	<u>compensatie in vrije tijd</u>	<u>compensatie in geld</u>
per consignatie- periode van 24 uur		
- op ma. t/m vr.	50 min.	1 % van het Maandsalaris
- op zaterdag	200 min.	2,50% van het maandsalaris
- op zon- en feestdagen	300 min.	3,00 % van het maandsalaris

Bij consignatie voor een periode korter dan 24 uren zal de toeslag naar verhouding worden vastgesteld.

Indien evenwel een kortere consignatie plaatsvindt op Nieuwjaarsdag, 1e of 2e Paasdag, 1e of 2e Pinksterdag, of 1e of 2e Kerstdag, zal voor een consignatieperiode van 8 uren tot 16 uren 2/3 van de toeslag voor 24 uren consignatie worden toegekend.

- b. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf
Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0,5% van zijn salaris.

Voor de onderhoudsmonteurs die werkzaam zijn binnen Maintenance bestaat intern een separate regeling voor consignatie. De compensatie in geld is gelijk aan de percentages die hierboven zijn genoemd onder 6.a.

7. Overwerk/meeruren

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

Van overwerk is evenwel geen sprake indien het arbeid betreft in het kader van het inhalen van uren waarop, na overleg met de OR geen arbeid is verricht met behoud van salaris.

Indien ten behoeve van een verplichte scholing een blok van vrije dagen wordt gebroken is er sprake van overwerk. Tevens is er sprake van overwerk indien het blok van vrije dagen wordt verkort met één enkele dag waarvoor binnen datzelfde blok, aan de andere kant, om bedrijfsredenen compensatie niet mogelijk is. In alle andere gevallen wordt een verplichte scholingsdag niet gezien als overwerk, maar als een normale werkdag (dienst).

De deeltijdwerknemer die meer uren werkt dan zijn of haar normale arbeidsduur maar minder dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, ontvangt voor deze meeruren een toeslag van 20% van het uurloon. Daarnaast bouwt de werknemer pensioenrechten op over deze meeruren via de module pensioensparen. Voor de hoogte van de uitkering bij ziekte, geldt als referentieperiode het gemiddelde aantal meeruren over de 13 weken voorafgaand aan de ziekte.

8. Beloning overwerk

Overwerk wordt betaald over het basis salaris exclusief ploegentoeslag en tevens zullen trainingsdagen/ -uren die op vrije dagen vallen in tijd voor tijd worden vergoed (100%). Onder trainingsuren wordt verstaan de uren die worden aangewend om het kennisniveau van de werknemer te verhogen door middel van het aanbieden van cursussen/trainingen en scholing. (opleidingen die betaald worden uit het POB komen niet voor overwerkbetaling in aanmerking). Tevens vallen hier planpresentaties onder.

De totale vergoeding van de overuren bedraagt dan als volgt:

- Uren vallende tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 23.00 uur: 100% van het uurloon;
- Uren vallende tussen vrijdag 23.00 en maandag 06.00 uur, alsmede (met inachtneming van het bepaalde in artikel 8, lid 3) uren op Hemelvaartsdag, Koningsdag en eens in de 5 jaren 5 mei: 200% van het uurloon;
- Uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Kerstdag 1e en 2e Paasdag en 1e en 2e Pinksterdag: 250% van het uurloon;
- Uren vallende tussen 00.00 en 06.00 uur van de dag volgende op een feestdag, of volgende op een algemene

bedrijfsstilstand als gevolg van de aaneengesloten vakantie, mits door de betrokken werknemer aan die aaneengesloten vakantie is deelgenomen: 200% van het uurloon.

Arbeid verricht door werknemers in de 5-ploegendienst op roostervrije diensten wordt per uur beloond met 1% van het schaalsalaris. Indien deze arbeid op een feestdag vallende in een collectieve stop wordt verricht wordt per uur het navolgende percentage van het uurloon toegekend

- Hemelvaartsdag, Koningsdag en 5 mei (in de lustrumjaren): 200%
- nieuwjaarsdag, de paasdagen, de pinksterdagen en de kerstdagen: 250%.

Overuren kunnen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door vrije uren. Deze vrije tijd moet uiterlijk voor het einde van de tweede daarop volgende maand worden opgenomen.

Afwijkende uren op zaterdag en zondag worden bij voorkeur gecompenseerd door vrije uren op dezelfde dagen.

Overuren kunnen worden omgezet naar de pensioenspaarmodule, voor zover de fiscale ruimte dit toelaat.*

Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt ingehouden 100% van het uurloon voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur en 150% van het uurloon voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur.

9. Uitbetaling

Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegen-toeslag, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

10. Overbruggingsregeling bij vervallen van afwijkende uren volgens rooster

- a. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van resp. 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.

- b. Elk tijdvak bedraagt $1/32$ van de tijd gedurende welke de werknemer aan de afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen.
Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
 - c. Naast de afbouw, als omschreven in a wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomensstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van functiejarenverhogingen (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan afwijkende uren volgens rooster.
 - d. Behoudens bij hernieuwde deelname, zal vanaf de 55-jarige leeftijd de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.
11. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur
- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten ná 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 8 uur, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen.
 - b. Indien gedurende de in lid a bedoelde periode meer dan een keer een extra gang naar het bedrijf gemaakt moet worden, zullen altijd 8 verzuimuren worden toegekend.
 - c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van de werkzaamheden, worden ze in het geheel niet toegekend.
12. Bij een groter beroep dan een normale functievervulling
Indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit en in de voorkomende situatie niet is voorzien in een toeslag op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloning, zal hierover overleg gevoerd worden met de betrokkene(n).

Hiertoe inventariseert betrokkene zijn in opdracht van zijn leidinggevende teveel gewerkte uren, in casu de gewerkte uren op een tijdstip gelegen tussen 19.00 uur en 07.00 uur (inclusief reisen in verband met zakenreizen) alsmede gewerkte uren op dagen die niet tot de normale arbeidsduur behoren. Na het verstrijken van een periode van drie maanden wordt in het overleg tussen betrokkene en zijn leidinggevende besproken wat een passende vergoeding is voor de teveel

gewerkte uren. Mocht dit overleg niet tot een bevredigend resultaat leiden dan heeft betrokkene het recht zich tot zijn vakorganisatie te wenden met het verzoek aan het overleg deel te nemen.

13. Bedrijfshulpverleners

De werknemer die bedrijfshulpverlener is en jaarlijks deelneemt aan BHV-herhalingsdagen en het certificaat verlengt, ontvangt jaarlijks een vergoeding van € 360,- bruto. De uitbetaling van deze BHV-vergoeding geschiedt in de maand na het behalen of verlengen van genoemd certificaat.

ARTIKEL 8Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft. In bijzondere gevallen kan de werkgever na overleg met de OR besluiten gedurende Koningsdag en 5 mei (in de lustrumjaren) arbeid te laten verrichten. De werkgever zal het voornemen hiertoe zo mogelijk ten minste een maand tevoren bij de vakverenigingen bekend maken.
2. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren, 5 mei, ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

3. Op 24 en 31 december worden de werkzaamheden in de 2- en 3-ploegendienst om 18.00 uur beëindigd. Indien de werkzaamheden reeds om 14.00 uur worden beëindigd wordt een halve snipperdienst in rekening gebracht. In dringende gevallen zal na overleg met de OR eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.
4. In de 5-ploegendienst zal het tussen 24 december 14.00 uur en 27 december 14.00 uur niet verplicht zijn arbeid te verrichten. Indien er op deze dagen wordt geproduceerd zal de werkgever medewerkers vragen om op vrijwillige basis door te werken. Aan medewerkers die volgens rooster voor deze diensten niet staan ingeroosterd maar toch komen werken zal een vervangende vrije dag worden toegekend. Bij medewerkers die volgens rooster voor deze diensten staan ingeroosterd maar ervoor kiezen niet te komen werken wordt geen vrije dag afgeschreven. In de 5-ploegendienst zal het tussen 31 december 14.00 uur en 2 januari 14.00 uur niet verplicht zijn arbeid te verrichten. Bij medewerkers die volgens rooster voor deze diensten staan ingeroosterd maar ervoor kiezen niet te komen werken wordt geen vrije dag afgeschreven.

Wanneer Owens Corning besluit een collectieve zomerstop in te stellen zullen voor de medewerkers welke ingeroosterd staan tijdens de kerstdagen (25 en 26 december) en de nieuwjaarsdag (1 januari) daaropvolgend geen vrije dagen worden afgeschreven

ARTIKEL 9Bijzonder verlof met behoud van salaris

1. Met uitsluiting voor zover toegestaan van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek wordt, teneinde medewerkers in de gelegenheid te stellen de navolgende gebeurtenissen bij te wonen, verlof met behoud van inkomen toegekend.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie van de duurzame partner of van een kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de duurzame partner tenzij de werknemer levensloop geniet;
 - b. gedurende een dag of dienst bij het overlijden en een dag of dienst bij de begrafenis/crematie van broers en zusters tenzij de werknemer levensloop geniet;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van zwagers, schoonzusters, grootouders, grootouders der duurzame partner, kleinkinderen tenzij de werknemer levensloop geniet;
 - d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten tenzij de werknemer levensloop geniet;
 - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters tenzij de werknemer levensloop geniet;
 - f. gedurende één dag of dienst bij 12 1/2-, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders tenzij de werknemer levensloop geniet;
 - g. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - h: Geboorteverlof: vijf dagen binnen 4 weken na de bevalling;
 - i: Bij verhuizing een maal per 5 jaar max. 2 dagen tenzij de werknemer levensloop geniet;
2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen.

- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een in dit lid 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

- 3. De noodzakelijke tijd voor het afleggen van examens zal worden vrij gegeven met behoud van salaris mits deze examens verband houden met studie waarop de regeling tegemoetkoming studiekosten van toepassing is.

ARTIKEL 10Verlof zonder behoud van salaris

1. De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:
 - de werknemer die minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt,
 - er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en
 - het bedrijfsbelang afwezigheid toestaat.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

2. De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen bij schorsing van de werknemer. Indien op de schorsing geen ontslag op grond van artikel 678 BW volgt, zal het salaris over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.
3. a. De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen bij de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen. Voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan al met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
Evenmin is doorbetaling verplicht bij de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek). In dit geval zal de werkgever de vakverenigingen ten minste een week van tevoren inlichten.
- b. Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek alsmede indien ten gevolge van bedrijfsschade niet kan worden gewerkt, zal de werkgever op de uitkering krachtens de WW een aanvulling toekennen tot het maandinkomen van de werknemer indien en voor zover deze aanvulling niet in mindering wordt gebracht op de uitkering.
Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid kan worden verricht, zal de werkgever, indien geen WW-uitkering wordt toegekend, het maandinkomen doorbetalen.

ARTIKEL 11Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten.
- b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 2 extra dagen vakantie met behoud van salaris en op in totaal een aaneengesloten periode vrijaf van 21 x 24 uur.
- c. De werknemer, die aan het eind van het vakantiejaar een bepaalde leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a. van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op de volgende extra vakantie:

40 t/m 49 jaar	1 dag extra
50 t/m 54 jaar	2 dagen extra
55 t/m 59 jaar	3 dagen extra
60 en 61 jaar	4 dagen extra
62 jaar en ouder	5 dagen extra
- d. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie. Bij de berekening vindt afronding plaats op het naastgelegen veelvoud van een halve dienst.
- e. Werknemers van wie de functie is ingedeeld in De HAY salarisschalen verwerven per vakantiejaar 27 vakantiedagen.

3. Aaneengesloten vakantie

- a. Werknemers hebben aanspraak op 21 kalenderdagen aaneengesloten vakantie.
- b. De dienstroosters blijven ongewijzigd doorlopen. Een eventuele collectieve vakantiestop voor het komend jaar wordt na overleg met de OR vastgesteld en uiterlijk in november bekendgemaakt.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Iedere medewerker die voor 1 december zijn vakantieaanvraag indient krijgt uiterlijk 15 januari uitsluitel. Indien uiterlijk 15 januari geen uitsluitel door Owens Corning is gegeven is de vakantieaanvraag toegekend. Vakantieaanvragen ingediend na 1 december worden als

laatste in behandeling genomen en de aanvrager dient zich te schikken in het voorstel waar Owens Corning mee komt. Owens Corning werkt in principe mee aan een aaneengesloten vakantieperiode van 3 weken waarin 4 weekenden zijn opgenomen, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

Als regel zal zij in de periode juni tot en met augustus worden genoten.

- d. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer, als gevolg daarvan, lijdt.
4. Snipperdagen
 - a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten (Blokken van 4 uur mogelijk).
 5. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Vakantierechten, die door de werknemer niet zijn opgenomen binnen 5 jaar nadat zij zijn verworven, vervallen. (Art. 642 BW).

Owens Corning biedt de mogelijkheid aan haar medewerkers om bovenwettelijke vakantiedagen uitbetaald te krijgen (20 dagen bij fulltime dienstverband is wettelijk). In december moet de uitbetaling worden aangevraagd. In januari zal de waarde van de dagen dan worden uitgekeerd gelijk met het salaris van januari.
 6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
 - b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
3. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
6. zwangerschap of bevalling.

In de gevallen als genoemd onder lid 6 sub b ad 2 t/m 6 worden nog vakantierechten verworven over maximaal 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.

In de situatie van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval als genoemd onder lid 6 sub b ad 1 worden nog vakantierechten verworven over maximaal 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.

- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b. van dit lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- d. De verworven vakantierechten in de onder b van dit lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b en c, alsmede in artikel 9 lid 1 gelden niet als vakantiedagen.
8. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
9. Vervangende betaling
Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld.

ARTIKEL 12

1. Vakantietoelage
 - a. Per kalenderjaar wordt aan een werknemer een vakantietoelage uitgekeerd van 8,33% van zijn jaarsalaris met een minimum van € 2.978.
Deze minimumvakantietoelage is gebaseerd op 8,33% van het jaarsalaris bij functiegroep I met 7 functiejaren. De vakantietoelage wordt als voorschot uitbetaald in mei. Aan het einde van het jaar vindt een eindafrekening van de vakantietoelage plaats.
 - b. Onder jaarsalaris wordt verstaan de som van de voor de betrokken werknemer geldende inkomens.
 - c. Bij in dienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoelage naar evenredigheid worden vastgesteld.
 - d. Eventueel teveel betaalde vakantietoelage zal op het laatste salaris worden ingehouden.
2. Eindejaarsuitkering
 - a. De werknemer, heeft per kalenderjaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8 1/3% van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen.
 - b. De uitkering vindt plaats in december.

ARTIKEL 13Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.

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 maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken
Gedurende de eerste 26 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 maandinkomen.
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken
Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
4. 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 maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
5. 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 85% van het maandinkomen.

6. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid
 Minder dan 35% AO ontvangt de volgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:
 derde ziektejaar 90% x AO%
 vierde ziektejaar: 80% x AO%
 vijfde ziektejaar 70% x AO%
 zesde ziektejaar 60% x AO%
 zevende ziektejaar 50% x AO%

Dus bijvoorbeeld in geval van 20% arbeidsongeschikt, ontvangt de medewerker:

- in het 3e ziektejaar: 80% loon door werken plus 90% x 20% = 18% aanvulling: Totaal 98%
- in het 4e ziektejaar: 80% loon door werken plus 80% x 20% = 16% aanvulling: Totaal 96%
- in het 5e ziektejaar: 80% loon door werken plus 70% x 20% = 14% aanvulling: Totaal 94%
- in het 6e ziektejaar: 80% loon door werken plus 60% x 20% = 12% aanvulling: Totaal 92%
- in het 7e ziektejaar: 80% loon door werken plus 50% x 20% = 10% aanvulling: Totaal 90%

35-80% AO volgende aanvulling op de AO uitkering:
 derde t/m zevende jaar: 5% van het salaris

Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen -zo nodig met terugwerkende kracht- de eerste twee jaren 100% doorbetaald krijgen:

Arbeidstherapie zal gelijk gesteld worden aan werken

Owens Corning zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers passend werk intern te vinden. Daarbij zal worden uitgegaan van het benutten van de gehele verdien capaciteit van de betrokken medewerker.

7. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde

loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

9. Werknemers die na afloop van de in Artikel 13 lid 1 genoemde termijn volledig arbeidsongeschikt blijven en op de eerste dag van de in Artikel 13 lid 1 genoemde termijn 55 jaar of ouder waren, ontvangen een aanvulling op hun wettelijke uitkering ter grootte van 10% van het bruto jaarinkomen ten tijde van hun arbeidsongeschiktheid (14 maal het maandsalaris incl. eventuele persoonlijke toeslag en eventuele ploegentoeslag zolang de volledige arbeidsongeschiktheid duurt tot de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt of de werknemer overlijdt).

De medewerker kan ervoor kiezen de zogenaamde transitievergoeding te ontvangen in plaats van de aanvulling op

de wettelijke uitkering. Deze mogelijkheid bestaat zolang de wetgeving voorziet in het toekennen van de transitievergoeding in een situatie als omschreven in dit artikel.

10. De pensioenopbouw zal -gedurende de 1^e twee ziektejaren gewoon doorlopen als ware iemand voor 100% arbeidsgeschikt.

ARTIKEL 14Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende maandinkomen.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de duurzame partner;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Onder laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

ARTIKEL 15Vrije diensten voor oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek en in overleg met de werkgever extra vrije diensten opnemen met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
2. De extra vrije diensten voor de werknemer, die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd bereikt of heeft bereikt bedragen:

56 jaar:	ten hoogste	8 uur per kwartaal
57 jaar:	ten hoogste	8 uur per kwartaal
58 jaar:	ten hoogste	8 uur per kwartaal
59 jaar:	ten hoogste	16 uur per kwartaal
60 jaar:	ten hoogste	24 uur per kwartaal
61 jaar:	ten hoogste	24 uur per kwartaal
3. Over de opgenomen vrije diensten ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per dienst, dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden.
4. De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt. Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.
5. In het kader van Duurzame Inzetbaarheid is op basis van de rapportage door een werkgroep (november 2021, met ondersteuning door Mercer) overeen gekomen dat:
 - a. Medewerkers die in 5-ploegendienst werken kunnen, conform voorwaarden als hierboven omschreven in sub-artikelen 2, 3 en 4, vanaf hun 63e jaar jaarlijks maximaal 9 vrije diensten extra opnemen. Daarbij geldt:
 - Per kwartaal kunnen 2 vrije diensten worden ingepland en daarnaast nog 1 vrije dienst gedurende het jaar;
 - De dagen dienen gespreid te worden opgenomen en geen deel uit te maken van vakanties.
 - b. Alle medewerkers in de leeftijdsgroep tot 50 jaar kunnen gedurende het jaar 2 extra dagen opnemen waarbij de medewerker 50% van zijn inkomen per dag ontvangt. Hierbij geldt de voorwaarde dat het saldo verlofuren op 31 december van het voorgaande jaar maximaal 5 dagen bedraagt.

ARTIKEL 16Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling op basis van beschikbare premie waaraan deelname voor de werknemers verplicht is op basis van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage, de premie, de hoogte van de uitkeringen of wijzigingen in het pensioenreglement, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden- pas door de werkgever worden goedgekeurd nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.
2. Het pensioengevend salaris bestaat uit de volgende bestandsdelen van de beloning, voor zover van toepassing voor de betreffende medewerker:
 - a. Het vaste salaris
 - b. De vakantietoeslag
 - c. De dertiende maand
 - d. De ploegentoeslag
 - e. De persoonlijke toeslag
 - f. De consignatievergoeding
 - g. De gainsharing
 - h. De CIP
3. De werkgeverbijdrage bedraagt 16% van de totale pensioengrondslag. De werknemersbijdrage bedraagt 8% van de pensioengrondslag. Hiermee is het totale pensioenbudget 24% van de pensioengrondslag en is de premieverdeling 2/3 werkgever en 1/3 werknemer.
4. Jaarlijks wordt getoetst of de kosten van de pensioenregeling voor het komende kalenderjaar naar verwachting aansluit bij het pensioenbudget. Indien dit niet het geval is, wordt de regeling per 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar op basis van een consistente methodiek in lijn gebracht met het pensioenbudget. De betreffende methodiek wordt in 2023 vastgelegd door de pensioencommissie waar zowel werkgever als werknemers in gelijke mate zijn vertegenwoordigd.
5. De werkgever zal de vakverenigingen jaarlijks tijdig op de hoogte brengen indien de toetsing resulteert in een aanpassing van de pensioenregeling.

6. Jaarlijks zal de franchise worden aangepast aan de minimale fiscaal toelaatbare franchise die door de overheid wordt vastgesteld. Mocht het pensioengevend salaris boven de wettelijke "aftoppingsgrens" komen (2023: € 128.810) dan geldt dat het salaris boven de aftoppingsgrens niet wordt meegenomen in de bedrijfspensioenregeling.

ARTIKEL 17

Bedrijfsspaarregelingen

Premiespaarregeling

De premiespaarregeling is vervallen. In plaats daarvan ontvangt de werknemer die op 31 december 2002 in dienst was een eenmalige uitkering van bruto € 525,-.

Deze uitkering wordt niet toegekend aan medewerkers die vanaf 1 juli 2022 in dienst treden.

ARTIKEL 18

WGA-premie

De volledige WGA premie zal door werkgever worden gedragen.

ARTIKEL 19Reparatie WW en WGA

Conform de afspraken die hierover zijn gemaakt in het sociaal akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zal de duur en opbouw van WW-uitkeringen worden gerepareerd.

Vooralsnog wordt geschat dat de private aanvullende WW/WGA verzekering in 2016 0,2% van het SV-loon zal kosten. Werknemers zullen de volledige premie voor hun rekening nemen. Deze premie kan naar verwachting oplopen tot 0,75% van het SV-loon.

CAO-partijen hebben afgesproken zich aan te zullen sluiten bij de Stichting Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA, SPAWW, de nationale private uitvoerder voor deze regeling. Partijen nemen de door SPAWW geïntroduceerde, uniforme, regeling voor alle werknemers één op één over.

Afgesproken is deze afspraak te maken voor 5 jaar. Owens Corning zal gedurende deze periode niet bijdragen aan de te betalen premies.

ARTIKEL 20RVU-regeling ("zwaar werk")

Werknemers die voorafgaand aan hun deelname tenminste 10 ononderbroken jaren bij Owens Corning te Apeldoorn werkzaam zijn in 5-ploegendienst hebben tijdelijk de keuze om eerder te stoppen met werken. Deze mogelijkheid bestaat zolang de overheid een RVU-vrijgestelde uittreedregeling faciliteert voor oudere werknemers ("regeling MDIEU").

Om te kunnen deelnemen gelden verder een aantal wettelijke bepalingen:

1. De regeling volgt de looptijd die de overheid heeft vastgesteld: van 2021 tot en met 2025.
2. Mogelijke deelnemers zijn geboren tussen 1955 en 30 september 1961.
3. Deelnemers kunnen vanaf maximaal 36 maanden voorafgaand aan het AOW-datum deelnemen.
4. Deelname kan uiterlijk tot 31 december 2025 worden overeen gekomen.
5. Owens Corning zal deelnemers een uitkering ter beschikking stellen die bedoeld is als overbrugging tot aan de AOW-datum.
6. Bij deelname eindigt het dienstverband tussen de werknemer en Owens Corning.
7. Deelname is niet verplicht voor de werknemers.

Om gebruik te kunnen maken van deze tijdelijke mogelijkheid dienen geïnteresseerden zich vóór 31 maart 2025 aan te melden.

ARTIKEL 21Vakbondscontributie

Vakbondsleden kunnen tegen overlegging van hun lidmaatschapsbewijs de vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze met het salaris verrekenen. De regeling blijft bestaan zolang de fiscus dit toelaat en er voldoende vrije ruimte in de Werkkostenregeling voor is.

ARTIKEL 22Tussentijdse wijziging

Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.

Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen.

Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

ARTIKEL 23

Duur van de overeenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2023 te 00.00 uur en eindigt per 31 maart 2024 te 24.00 uur van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

handtekeningen

Bijlage II

Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 6 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd waarop een werknemer voor de vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen inkomen verschuldigd. Het in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde inkomen, alsmede het aantal vakantiedagen worden naar evenredigheid verminderd.
3. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
4. In geval de werknemer toch op een van de in lid 3 bedoelde dagen werkt, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Bijlage III

Beoordelingssysteem voor alle medewerkers in het ORBA-traject

I. Doelstelling

De jaar- en voortgangsgesprekken hebben als doel:

- Beter kunnen differentiëren tussen medewerkers m.b.v. beoordelen en belonen;
- Verduidelijken/concretiseren van de verwachte resultaatbijdrage die richtinggevend is voor de feitelijke bijdrage;
- Stimuleren van prestaties en ontwikkeling van medewerkers ook op langere termijn.

II. Doelgroep

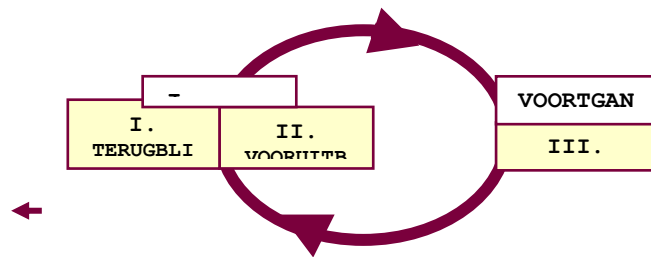
Alle medewerkers met functies die onder de werkingssfeer van ORBA vallen.

III. Uitgangspunten

- De bijdragen van de medewerkers zijn van aanmerkelijk belang voor de kwaliteit van de dienstverlening. Een systeem van beoordelen en belonen is een middel om deze bijdragen te sturen op de gewenste performance van de organisatie.
- Medewerkers zijn, ondanks de verregaande technologie en automatisering, van essentieel belang. Op corporate niveau wordt dit belang onderkend: naast safety en waste free is talent van strategisch belang: mensen maken het onderscheid.
- Owens Corning is een innovatieve organisatie. Ontwikkeling op langere termijn van medewerkers is een basis voor succes en dient gewaarborgd te worden.

IV. Systematiek

1. Per functie zijn functiekarakteristieken gemaakt met informatie over:
 - Resultaatgebieden en resultaatcriteria.
 - Vereiste competenties die voor het succesvol functioneren van de medewerker in zijn/haar functie relevant is.
2. Elke medewerker heeft per jaar (december) een eindejaarsgesprek. Een jaargesprek bestaat uit 2 onderdelen, t.w. beoordelen op resultaten en competenties en plannen van afspraken ter verbetering. Desgewenst kan worden afgesproken het planningsgesprek op een later moment te voeren. Tenslotte kunnen wensen en ambities van de medewerker voor de toekomst besproken worden (op initiatief van de medewerker).
3. Ook heeft elke medewerker een voortgangsgesprek (mei/juni)



4. Zowel het jaargesprek als het voortgangsgesprek is een gesprek tussen de medewerker en de leidinggevende.
5. In de tussengelegen periode vindt afstemming en overleg plaats in gebruikelijke overlegvormen.
6. **Het jaargesprek** omvat enerzijds een terugblik anderzijds een vooruitblik.

Terugblik/beoordelen

Het jaargesprek is een terugblik op het functioneren van de medewerkers, waarin de leidinggevende zijn oordeel geeft over de realisatie van overeengekomen doelstellingen/ontwikkelaafspraken en het presteren van de medewerker op de resultaatgebieden en competenties. De evaluatieperiode heeft doorgaans betrekking op de laatste 12 maanden voorafgaande aan het jaargesprek.

Op zowel resultaatgebieden als competenties geeft de leidinggevende als afronding van de evaluatie een score. Op

basis van deze scores komt de leidinggevende tot een berekend eindoordeel over het presteren.

Het eindoordeel wordt in vijf beoordelingsschalen uitgedrukt (1 t/m 5).

1 = onvoldoende

2 = nog te ontwikkelen / te verbeteren

3 = normaal / goed

4 = zeer goed / aantoonbaar beter

5 = uitstekend / voorbeeld voor anderen

De resultaatgebieden en competenties wegen even zwaar mee in de beoordeling.

Het eindoordeel kent een geformaliseerde vertaling in salarisconsequenties overeenkomstig wat daarover in de cao is vastgelegd.

Vooruitblik/plannen/individueel jaarplan

Uiteraard is de terugblik mede een inspiratiebron/vertrekpunt voor de vooruitblik. De vooruitblik omvat het maken van afspraken /doelstellingen, voortkomend uit de attentiepunten bij de beoordeling. De afspraken hebben betrekking op verbeterpunten resultaatgebieden, verdieping/verbreding van vakkennis/vaardigheden en het verder ontwikkelen van competenties. Ook wordt aandacht besteed aan mogelijke ambities van de medewerker voor de toekomst. De vooruitblik resulteert in een **individueel jaarplan**.

7. **Het voortgangsgesprek** heeft betrekking op de voortgang van gemaakte afspraken; deze kunnen - zonodig - worden bijgesteld. De medewerker geeft ook feedback aan zijn leidinggevende over de ondersteuning die hij ontvangt. Behalve de stand van zaken omtrent de voortgang van gemaakte afspraken kan worden gesproken over meer algemene, maar werkgerelateerde onderwerpen.

8. In het **ontwikkelgesprek (POP-gesprek)** op initiatief van de medewerker) worden de wensen en/of ambities van de medewerker nader verkend, besproken en uitgewerkt in een persoonlijk ontwikkelplan, zonder formele toezegging cq. toekenning van de geambieerde positie of taken.

V. Verdere procedure en archivering

Beoordelingsgesprek

De concept beoordeling wordt alvorens het beoordelingsgesprek met medewerker plaatsvindt, ter toetsing voorgelegd aan de naast hogere leidinggevende. Samen met HR toetst en bewaakt hij/zij de consistentie in beoordelen en naleving van werkwijzen en procedure, beoordeelt onder meer de ontwikkelingsafspraken binnen de organisatorische mogelijkheden en neemt eventueel passende acties, indien daartoe aanleiding is.

De beoordeling heeft geresulteerd in een eindoordeel van de leidinggevende. Eventueel commentaar daarop van de medewerker wordt in het formulier verwerkt.

HR archiveert het origineel in het personeelsdossier van de medewerker. De leidinggevende zorgt ervoor dat de medewerker een kopie ontvangt.

Voortgangsgesprek

Kopie van het voortgangsgesprek wordt door de leidinggevende bewaard. Uiteraard ontvangt ook de medewerker een kopie. Het origineel gaat ter kennisname naar de naast hogere leidinggevende. Deze onderneemt eventueel passende acties, indien daartoe aanleiding is. Daarna wordt dit origineel door HR gearchiveerd in het personeelsdossier van de medewerker.

V Bezwaar- en beroepsprocedure

- Het volledig ingevulde en getekende beoordelingsverslag wordt aan de medewerker uitgereikt en zo nodig nogmaals toegelicht.
- Binnen twee weken hierna kan de beoordeelde mondeling bezwaar maken bij de beoordelaar.
- Binnen twee weken na het kenbaar maken van het bezwaar vindt op initiatief van de beoordelaar een gesprek plaats tussen beoordeelde en beoordelaar. Hierbij kan een door beoordeelde aan te wijzen vertrouwenspersoon aanwezig zijn. Deze heeft tot taak de gespreksvoering kwalitatief te bevorderen en dient zich van inhoudelijke aspecten van de beoordeling te onthouden.
- Indien volgens de opvatting van de beoordeelde geen bevredigende motivatie is gegeven voor de beoordeling, dient de beoordeelde een schriftelijk gemotiveerd bezwaar in bij Personeelszaken.
- Personeelszaken organiseert een gesprek over de zaak met beoordelaar en diens leidinggevende.
- Zo nodig vindt nog een gesprek plaats met de beoordeelde, die zich kan laten bijstaan door de eerder genoemde vertrouwenspersoon.

- Beoordelaar en diens leidinggevende komen tot een finale beslissing. Deze wordt schriftelijk meegedeeld en zo nodig mondeling toegelicht door beoordelaar en diens leidinggevende aan beoordeelde, al dan niet in het bijzijn van Personeelszaken.
- Eventuele consequenties in positieve zin worden ingevoerd met terugwerkende kracht tot de betreffende verhogingsdatum waar de beoordeling betrekking op heeft.

In het kader van de nieuwe systematiek zal de beoordeling plaatsvinden in december 2009 in plaats van juli 2009. Dit betekent dat eenmalig in december 2009 een verrekening zal plaatsvinden over de periode 1 juli 2009 tot 1 januari 2010.

Bijlage IV

Wet verbetering Poortwachter

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 en vaardigheden 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 dit 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 medewerker van de afdeling personeelszaken, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer. (Indien dit iemand is van buiten Owens Corning dan zal OCV toestemming moeten geven voor eventuele bijkomende kosten).

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd wordt de loondoorbetaling gestaakt, tenzij de werknemer een deskundigenoordeel aanvraagt dan zal de loondoorbetaling tijdens de beroepsperiode worden voortgezet.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bijlage V

Reiskosten woon-werk

De volgende aanpassingen zullen worden uitgevoerd inzake de vergoeding voor reiskosten voor woon-werkverkeer:

- a. De vergoeding zal worden berekend op basis van de ANWB-routepanner; de kortste route van deur tot deur,
- b. Deze wijziging zal met ingang van juli 2022 worden uitgevoerd,
- c. De werkgever zal de voorgenomen gerichte vrijstelling voor de kilometervergoeding, van € 0,19/km naar € 0,23/km, volgen zodra deze door de overheid wordt geëffectueerd.