

CAO ABENGOA BIOENERGY NETHERLANDS B.V.



1 januari 2015 tot 1 januari 2016

AKD: #8553969v1

AC

De ondergetekenden:

Abengoa Bioenergy Netherlands B.V. (gevestigd te Europoort Rotterdam)

hierna te noemen: 'werkgever'
partij aan de ene kant

en

FNV (gevestigd te Amsterdam)

hierna te noemen: 'vakorganisatie'
partij aan de andere kant

verklaren met ingang van 1 januari 2015 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst ('cao') te zijn aangegaan.

Abengoa Bioenergy Netherlands BV,

T. Blanco Parra

ABENGOA

FNV,

A.Gunduz



MS


INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	4
A. ALGEMEEN	6
Artikel 1. Definities	6
Artikel 2. Cao en HR- beleid	7
Artikel 3. Verplichtingen van partijen	7
Artikel 4. Geschillen	7
Artikel 5. Informatie	7
Artikel 6. AWWN Werkgeversbijdrageregeling 2015	8
Artikel 7. Duur van de overeenkomst	8
B. DIENSTVERBAND	9
Artikel 8. Arbeidsovereenkomst	9
Artikel 9. Beëindiging arbeidsovereenkomst	9
C. ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS	10
Artikel 10. Arbeidsduur	10
Artikel 11. Overwerk	11
Artikel 12. Werken in deeltijd	11
Artikel 13. Vakantie	11
Artikel 14. Retentieverlof	11
Artikel 15. Buitengewoon verlof	11
D. FUNCTIECLASSIFICATIE, SALARISSTRUCTUUR EN BEOORDELING	13
Artikel 16. Functie-classificatie-systeem en Salarisstructuur	13
Artikel 17. Beoordeling	13
Artikel 18. Koppeling Functie-classificatie-systeem, Salarisstructuur en Beoordeling	13
E. BELONING	15
Artikel 19. Maandsalaris	15
Artikel 20. Bonus	15
Artikel 21. Ploegendiensttoeslag	15
Artikel 22. Toeslag voor stand-by dienst	15
Artikel 23. Toeslag voor overwerk	16
Artikel 24. Toeslag voor extra opkomst	16
Artikel 25. Reiskostenvergoeding	16

Ag

Artikel 26. Vakantiebijslag	17
F. ARBEIDSONGESCHIKTHEID	18
Artikel 27. Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar	18
Artikel 28. Bijdrage in de ziektekosten	18
BIJLAGE 1 FUNCTIECLASSIFICATIE	19
BIJLAGE 2 SALARISSTRUCTUUR	21
BIJLAGE 3 BEZWAAR-EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEOMSCHRIJVING EN FUNCTIECLASSIFICATIESYSTEEM.....	Error! Bookmark not defined.

AKD


Artikel 1. Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

arbeidsduur	Het contractueel overeengekomen aantal uren per week waarin de werknemer arbeid verricht.
deeltijd	De bij schriftelijke overeenkomst met de werkgever vastgestelde arbeidstijd, welke dagelijks of wekelijks minder bedraagt dan genoemd in artikel 10 en waarvoor een beloning naar evenredigheid wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal.
dienstreis	Een in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden in opdracht van werkgever uitgevoerde reis naar een andere locatie dan waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.
feestdagen	Algemeen erkende feestdagen, te weten : Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, Koningsdag en de in de HR werkkalender vastgestelde extra dagen.
jaarsalaris	De som van de maandsalarissen inclusief de vakantiebijslag.
maandsalaris (base salary)	Het bruto salaris per maand op basis van de overeengekomen arbeidsduur.
maandinkomen	De som van het maandsalaris en de eventuele ploegentoeslag.
ploegendienst	Het structureel verrichten van werkzaamheden in een roulersysteem volgens een dienstrooster.
stand-by dienst	Het incidenteel verrichten van werkzaamheden buiten de overeengekomen arbeidsduur op basis van oproep in een roulersysteem.
uurloon	De grondslag voor de berekening van het uurloon is de som van de over het relevante kalenderjaar toegekende maandinkomen.
werknemer	De werknemer in dienst van Abengoa Bioenergy

Netherlands B.V.

woon-werkverkeer

De afstand die de werknemer dagelijks heen en weer moet reizen tussen zijn vaste woon- c.q. verblijfadres en de vaste arbeidsplaats, Voor de berekening van de afstand voor de reiskostenvergoeding wordt de routeplanner van Routenet gebruikt.

Artikel 2. Cao en HR- beleid

Een aantal van de in deze cao opgenomen afspraken is (verder) uitgewerkt in HR- beleid en het daarbij behorende NOC-systeem.. Bij onduidelijkheid over het op basis van de cao uitgewerkte beleid en/of het NOC-systeem is de tekst van de cao leidend.

Artikel 3. Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. De vakvereniging staat er voor in, dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van de overeenkomst door haar leden zal bevorderen.
3. De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienst staande middelen bevorderen.

Artikel 4. Geschillen

1. Partijen zullen een tussen hen gerezen geschil pas bij de rechter aanhangig maken nadat zij een minnelijke oplossing hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen van deze overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.
2. Pas wanneer binnen drie maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

Artikel 5. Informatie

Werkgever zal de vakvereniging minimaal één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Pagina 7 van 25

AV


Artikel 6. AWWN Werkgeversbijdrageregeling 2015

Werkgever zal een bijdrage leveren in de kosten van scholings-en vormingswerk van de vakvereniging voor het kalenderjaar 2015 ter hoogte van €20,06 voor elke werknemer die onder de cao valt. Deze bijdrage zal uiterlijk op 1 december 2015 worden overgemaakt op een door de vakvereniging op te geven rekeningnummer.

Artikel 7. Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van kracht van 1 januari 2015 te 0.00 uur en zal op 31 december 2015 te 24.00 uur van rechtswege eindigen, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist.

Kle


B. DIENSTVERBAND

Artikel 8. Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd aangegaan.
2. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die naar tevredenheid functioneert - zulks ter uitsluitende beoordeling van werkgever - ontvangt na ommekomst van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever zal de werknemer uiterlijk één maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk laten weten of, en zo ja onder welke voorwaarden, de arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet.
3. Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van Boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Artikel 9. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Onverminderd het in de wet bepaalde eindigt de arbeidsovereenkomst door schriftelijke opzegging door de werkgever of de werknemer tegen iedere dag van de kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

C. ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS

Artikel 10. Arbeidsduur

1. Dagdienst

De normale arbeidsduur voor werknemers in de dagdienst is 40 uur per kalenderweek en 8 uur per kalenderdag, exclusief een lunchpauze.

2. 2- en 3 ploegdienst

De normale arbeidsduur voor werknemers in de 2-ploegdienst is 40 uur per kalenderweek en 8 uur per kalenderdag, exclusief een lunchpauze.

3. 5- Ploegdienst

De normale arbeidsduur voor werknemers in de 5-ploegdienst is gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek en 8 uur per dienst, inclusief een pauze.

4. Arbeidsduurverkortung (ADV)

- a. De arbeidsduur van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week zal met ingang van 1 januari 2016 worden teruggebracht naar 39 uur door toekenning van 1 ADV uur per week en met ingang van 1 januari 2017 naar 38 uur door toekenning van nog 1 ADV uur per week. Met ingang van 1 januari 2017 bouwen werknemers met een 40-urige werkweek dientengevolge 2 ADV uren per week op. Werknemers werkzaam in de 5-ploegdienst hebben geen recht op ADV-uren.
- b. Een werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, bouwt naar rato ADV-uren op.
- c. ADV-uren dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze worden opgebouwd. Niet tijdig opgenomen ADV-uren vervallen en kunnen niet worden uitbetaald.
- d. Slechts in uitzonderlijke gevallen en na schriftelijke toestemming van werkgever, kunnen ADV-uren in het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de uren zijn opgebouwd worden opgenomen. In dat geval zullen werknemer en werkgever in de eerste twee werkweken van het volgende kalenderjaar een planning maken voor de tijdstippen waarop de ADV-uren door de werknemer zullen worden opgenomen.
- e. De wijze waarop invulling is gegeven aan de ADV-regeling zal één jaar nadat de regeling volledig is ingevoerd, derhalve uiterlijk op 1 januari 2018 worden geëvalueerd. Werkgever en de vakvereniging zullen indien nodig nadere richtlijnen opstellen.

5. Werken op zaterdag, zondag en feestdagen

Een werknemer wordt niet geacht te werken op zaterdag, zondag en feestdagen, tenzij de werknemer is geplaatst in een 5-ploegdienst of op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever indien de bedrijfsvoering dit vereist.

Artikel 11. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren die de werknemer in opdracht van werkgever werkt boven de arbeidsduur genoemd in artikel 10.
2. Werkgever zal door een actief beleid overwerk zoveel mogelijk beperken tot gevallen waarin het bedrijfsbelang zulks strikt noodzakelijk maakt.

Artikel 12. Werken in deeltijd

1. Indien van de zijde van betrokken werknemer de wens daartoe te kennen is gegeven en van de zijde van werkgever hiertegen geen zwaarwegende bezwaren bestaan, kan de werknemer in deeltijd werken.
2. Tenzij in dit artikel anderszins is bepaald zijn alle arbeidsvoorwaarden in principe pro rata van toepassing.
3. Werkgever en werknemer zullen zich zoveel mogelijk houden aan de overeengekomen uren per dag en per week.
4. Werknemer ontvangt de (hele) bijdrage voor ziektekosten zoals opgenomen in artikel 27.
5. De reiskostenvergoeding wordt uitbetaald op basis van het aantal dagen waarop men reist.
6. De overwerktoeslagen zoals opgenomen in artikel 22 zijn voor werknemers in deeltijd pas van toepassing wanneer is voldaan aan het gestelde in artikel 10 lid 1.

Artikel 13. Vakantie

1. De werknemer heeft recht op 160 wettelijke vakantie uren per kalenderjaar. Deze uren vervallen 6 maanden (per 1 juli) na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
2. De werknemer heeft recht op 40 bovenwettelijke vakantie uren per kalenderjaar. Deze uren verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
3. Indien de arbeidsovereenkomst korter duurt dan een jaar en/of sprake is van werken in deeltijd, wordt het aantal vakantie uren naar evenredigheid verminderd.
4. Dagen of uren waarop werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden als vakantie tot ten hoogste het aantal bovenwettelijke aantal vakantie uren genoemd in lid 2.

Artikel 14. Retentieverlof

De werknemer heeft voor iedere vijf dienstjaren recht op acht extra vakantie uren per kalenderjaar.

Artikel 15. Buitengewoon verlof

AK


De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof in de volgende gevallen:	
Bij eigen huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap	1 dag
Bij het huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van (klein-, stief- of pleeg)kind, broer, zus of ouders	1 dag
Bij eigen 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap	1 dag
Bij het 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van (schoon)ouders	1 dag
Bij een 25-jarig dienstjubileum	1 dag
Bij verhuizing, 1 maal per jaar	1 dag
Bij bevalling van de partner, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte of binnen 4 weken nadat het kind het ziekenhuis heeft verlaten (exclusief de dag van bevallen en de aangifte van het kind)	2 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van de partner of (stief-, of pleeg)kind	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van (stief-, pleeg)ouders	2 dagen, te weten de dag van overlijden en de dag van de begrafenis
Voor het in overleg met werkgever ¹ afleggen van examens in verband met studies die gevolgd worden	1 dag

¹ Het overleg tussen werknemer en werkgever over het (de) tijdstip(pen) van het (de) af te leggen examen(s) vindt op een zodanig tijdstip plaats dat de door de werknemer te verrichten werkzaamheden en het (de) af te leggen examen(s) goed op elkaar kunnen worden afgestemd.

D. FUNCTIECLASSIFICATIE, SALARISSTRUCTUUR EN BEOORDELING

Artikel 16. Functie-classificatie-systeem en Salarisstructuur

1. Het Functieclassificatiesysteem voor werknemers in schaal 1 tot en met 9 zoals dat op basis van ORBA in de afgelopen periode is ontwikkeld en uitgewerkt (bijlage 1) en de daaraan gekoppelde Salarisstructuur voor werknemers in schaal 1 tot en met 8 (bijlage 2) zullen met ingang van 1 januari 2015 worden geïmplementeerd. Werknemers ontvangen in januari 2016 de bij hun functie behorende functieomschrijving en functieclassificatie en zullen op de hoogte worden gesteld van de bij deze functie behorende salarisschaal.
2. In bijlage 3 is een bezwaar- en beroepsprocedure functieomschrijving en functieclassificatie opgenomen.

Artikel 17. Beoordeling

1. Elk kalenderjaar wordt de werknemer beoordeeld door zijn direct leidinggevende. Deze beoordeling wordt vastgelegd in het daartoe bestemde systeem, waarna werknemer zijn visie op de beoordeling kan leveren. Aansluitend vindt binnen een periode van 6 weken een beoordelingsgesprek plaats.
2. Bij het achterwege blijven van een beoordelingsgesprek door de verantwoordelijke leidinggevende binnen een periode van zes weken nadat werknemer zijn input in het beoordelingsstelsel heeft geleverd op de door zijn leidinggevende gegeven beoordeling, heeft de werknemer het recht om de eerst hogere verantwoordelijke te verzoeken om een beoordelingsgesprek.

Artikel 18. Koppeling Functie-classificatie-systeem, Salarisstructuur en Beoordeling

1. De vaststelling van de hoogte van het maandsalaris van een werknemer met ingang van 1 januari van enig jaar binnen de bij zijn functie behorende salarisschaal zal plaatsvinden aan de hand van de beoordeling in de maand september van het daaraan voorafgaande jaar, waarbij de volgende percentages van toepassing zijn:
 - a. Jaarlijkse beoordeling 'Q1':
salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 0%;
 - b. Jaarlijkse beoordeling 'Q2':
salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 1,15%;
 - c. Jaarlijkse beoordeling 'Q3':
salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 2,25%;
 - d. Jaarlijkse beoordeling 'Q4':
salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 4%.

18/1


2. Bij de implementatie van het Functieclassificatiesysteem en de Salarisstructuur met ingang van 1 januari 2015 zullen werknemers eerst worden ingeschaald in de bij hun functie behorende salarisschaal, waarna de beoordeling van werknemers van september 2014 volgens de in lid 1 opgenomen waardering bij de vaststelling van (de hoogte van) het maandsalaris voor 2015 zal worden meegenomen.
3. De aan de beoordeling gekoppelde salarisverhoging wordt uiterlijk op 15 maart van het kalenderjaar waarop de salarisverhoging betrekking heeft ingevoerd. Werknemer ontvangt de salarisverhoging die betrekking heeft op de maanden januari en februari van het betreffende kalenderjaar uiterlijk met de salarisbetaling van maart.
4. Werkgever en de vakvereniging zijn overeen gekomen dat de in lid 1 opgenomen percentages tot ten minste 31 december 2017 zullen worden bevroren en dientengevolge geen onderwerp van onderhandeling zullen zijn in het kader van de af te sluiten cao's voor de jaren 2016 en 2017.

E. BELONING

Artikel 19. Maandsalaris

Werknemers die op 31 december 2014 in dienst waren bij werkgever ontvangen per 1 januari 2015 met terugwerkende kracht een structurele salarisverhoging van 1,75% van het bruto maandsalaris.

Artikel 20. Bonus

1. Werknemers komen per boekjaar, dat loopt van 1 januari tot 31 december van enig jaar, in aanmerking voor een bonus, indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals die van tijd tot tijd door werkgever ter zake worden vastgesteld.
2. Indien werkgever aan werknemer een bonus toekent, betaalt werkgever deze uiterlijk in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarop de bonus betrekking heeft.
3. Aan de toekenning van een bonus in enig jaar kan werknemer voor daaropvolgende jaren geen rechten ontlenen.

Artikel 21. Ploegendiensttoeslag

1. Voor het werken in ploegdienst ontvangt de werknemer de volgende toeslag op het maandsalaris:
 - a. bij een 2-ploegdienst een toeslag van 15% op het jaarsalaris;
 - b. bij een 3-ploegdienst een toeslag van 24% op het jaarsalaris;
 - c. bij een 5-ploegdienst een toeslag van 30% op het jaarsalaris;
2. Een werknemer in ploegdienst die op verzoek van werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploegdienst, ontvangt een eenmalige sprongtoeslag van 1,5% van het maandsalaris, uit te betalen in de maand volgend op de maand waarin de werknemer wordt overgeplaatst.
3. Bij terugplaatsing naar de eerdere ploegdienst heeft de werknemer alleen dan opnieuw recht op deze sprongtoeslag indien de werknemer ten minste 5 diensten (5 x 8 uur) in de afwijkende ploegdienst heeft gewerkt.

Artikel 22. Toeslag voor stand-by dienst

Voor het werken in de vaste stand-by dienst ontvangt de werknemer werkzaam als Maintenance Technician, de volgende toeslag op het maandsalaris:

- a. bij een stand-by dienst bestaande uit 1 week stand-by dienst, twee weken geen stand-by dienst 14.6% van het bruto maandsalaris;
- b. bij een stand-by dienst bestaande uit 1 week stand-by dienst, drie weken geen stand-by dienst: 11% van het bruto maandsalaris;
- c. bij een stand-by dienst bestaande uit 1 week stand-by dienst, vijf weken geen stand-by

dienst 7.3% van het bruto maandsalaris.

Artikel 23. Toeslag voor overwerk

1. Toeslag voor overwerk
Voor ieder uur overwerk ontvangt werknemer de volgende toeslag op het maandsalaris:
 - a. Bij dagdienst en een 2-ploegendienst:
 - 50% van het bruto uurloon voor uren op maandag t/m vrijdag;
 - 100% van het bruto uurloon voor uren op zaterdag en zondag;
 - 200% van het bruto uurloon voor uren op feestdagen.
 - b. Bij een 5-ploegendienst:
 - 100% van het bruto uurloon voor uren op maandag t/m vrijdag;
 - 150% van het bruto uurloon voor uren op zaterdag;
 - 200% van het bruto uurloon voor uren op zondag;
 - 300% van het bruto uurloon voor uren op feestdagen.
2. In overleg met de leidinggevende kan de werknemer overwerk opnemen in vrije tijd. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt in mindering gebracht op de in lid 1 genoemde toeslag:
 - 100% van het bruto uurloon voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag;
 - 150% van het bruto uurloon voor uren opgenomen op zaterdag;
 - 200% van het bruto uurloon voor uren opgenomen op zondagen.

Artikel 24. Toeslag voor extra opkomst

De werknemer die in opdracht van werkgever een extra reis van huis naar de onderneming van werkgever maakt voor de uitvoering van zijn werkzaamheden in verband met overwerk op verzoek van werkgever, ontvangt per opkomst een vergoeding van:

- 1% van het maandsalaris op maandag t/m vrijdag;
- 1,5% van het maandsalaris op zaterdag;
- 2% van het maandsalaris op zondag en feestdagen.

Artikel 25. Reiskostenvergoeding

1. Voor het gebruik van de privéauto van werknemer in het kader van de door deze op grond van de arbeidsovereenkomst te verrichten werkzaamheden zal werkgever aan werknemer een vergoeding betalen ter hoogte van maximaal het fiscaal onbelast te vergoeden bedrag per gereden kilometer (thans € 0,19), zulks na deugdelijke schriftelijke opgave ter zake van Werknemer.
2. Werkgever zal werknemer geen vergoeding betalen voor eventueel door werknemer te maken parkeerkosten.
3. Deze vergoeding strekt mede ter dekking van de kosten van een door werknemer afgesloten of af te sluiten behoorlijke verzekering, die niet alleen dekking biedt voor schade die werknemer aan derden toebrengt, maar ook dekking biedt voor (zaak- en letsel-) schade

Pagina 16 van 25



die werknemer zelf lijdt als gevolg van een hem in of met zijn auto overkomen verkeersongeval.

4. Werknemer is bij ontvangst van een vergoeding voor zakelijk gebruik van diens privéauto verplicht een behoorlijke verzekering als bedoeld in het vorige lid af te sluiten.
5. Indien werknemer zorgdraagt voor werkgerelateerd vervoer van collega's of daarmee in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden op één lijn te stellen personen, dient werknemer tevens een inzittendenverzekering af te sluiten. Zonder een inzittendenverzekering zal werknemer niet voor dergelijk vervoer zorgdragen.
6. Werknemer ontvangt een vaste maandelijkse vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer conform het maximaal fiscaal onbelast te vergoeden bedrag per gereden kilometer (thans € 0,19). Voor de berekening van de vergoeding wordt de afstand woon-werk (en vice versa) tot een maximum van 150 kilometer per dag in acht genomen.
7. Voor de berekening van de afstand voor de reiskostenvergoeding gebruikt werkgever de routeplanner van Routenet.

Artikel 26. Vakantiebijslag

De werknemer bouwt over de periode vanaf 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar 8% vakantiebijslag per jaar op. Betaling vindt plaats met de salarisbetaling van juni.

F. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 27. Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid van Werknemer in de zin van artikel 7:629 BW betaalt werkgever aan werknemer gedurende maximaal 52 weken 100% van het maandinkomen plus de eventuele stand-by toeslag, gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Aansluitend betaalt werkgever aan werknemer voor een periode van maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen plus de eventuele stand-by toeslag.
2. Het in lid 1 gestelde geldt indien en voor zover werkgever op grond van het bepaalde in de leden 3 tot en met 7 en 9 van artikel 7:629 BW verplicht is tot de in artikel 7:629 lid 1 BW bedoelde betaling.
3. Indien werknemer in het kader van zijn re-integratie passend werk verricht, ontvangt werknemer 100% van het maandinkomen over de gewerkte uren.

Artikel 28. Bijdrage in de ziektekosten

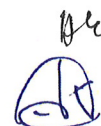
Iedere werknemer ontvangt maandelijks een netto bijdrage ten behoeve van de ziektekostenverzekering van €120,- per maand. Deze vergoeding is niet afhankelijk van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur. De uitbetaling van deze vergoeding maakt onderdeel uit van de werkkostenregeling.

BIJLAGE 1 FUNCTIECLASSIFICATIE

Salary group/ (ORBA points)	Operations	Maintenance	Logistics	SHEQ	Sales/Staff
13 (340 -)					
12 (300 – 339)					
11 (270- 299)					
10 (245 – 269)					
9 (220 - 244)		Plant engineer 236 (445)			Manager sales ethanol 228 (421) Feed sales manager 222 (403)
8 (200- 219)	Assistant production manager 212 (374)	Maintenance engineer 212 (374) Warehouse coordinator 216 (386)		Safety and health assistant manager 210 (369) QA&S manager 210 (369)	
7 (180 - 199)	Shift supervisor 190 (316)	Maintenance coordinator E&I 194 (326) Maintenance coordinator mechanical 187 (308)	Assistant logistics manager 195 (329)		

RL


6 (160-179)	Operator A5 163 (252) <i>Operator E5</i>	Maintenance planner mechanical 168 (263) Maintenance planner E&I 168 (263)		QA &S assistant 163 (252)	HR technician training & development 167 (261)
5 (140-159)	Operator A4 142 (209)	Maintenance technician mechanical 148 (221) Maintenance technician E&I 152 (229)	Logistics administrative 143 (211) Logistics coordinator 152 (229)	Laboratory technician 147 (219)	HR technician pay rolling 147 (219) Office assistant 145 (215)
4 (120 - 139)	<i>Operator A3</i>	Warehouse assistant 132 (191) Maintenance administrator 124 (177)			
3 (100 - 119)	Operator A2 112 (157)				
2 (80-99)	<i>Operator A1</i>		Logistics operator 91 (127)		
1 (60 -79)	Aspirant operator 75 (107)				
A (0-59)					



BIJLAGE 2	SALARISSTRUCTUUR
------------------	-------------------------

Jaarfactor		12,96					
FUNCTIE-GROEP	ORBA Min	ORBA Max	ORBA MID	minimum maand-salaris	maximum maand-salaris	minimum jaar-salaris	maximum jaar-salaris
A	0	59	29,5	1.913	2.650	24.786	34.344
1	60	79	69,5	2.011	2.824	26.066	36.595
2	80	99	89,5	2.097	3.018	27.171	39.108
3	100	119	109,5	2.213	3.295	28.675	42.705
4	120	139	129,5	2.367	3.651	30.676	47.315
5	140	159	149,5	2.567	4.079	33.271	52.862
6	160	179	169,5	2.821	4.573	36.557	59.272
7	180	199	189,5	3.135	5.129	40.632	66.471
8	200	219	209,5	3.518	5.740	45.593	74.386

BIJLAGE 3	BEZWAAR-EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEOMSCHRIJVING EN FUNCTIECLASSIFICATIESYSTEEM
------------------	---

Algemeen

Deze bezwaar- en beroepsprocedure is van toepassing op de functieomschrijving en functiewaardering op basis van het ORBA-systeem.

Artikel 1. Definities

functie	Het geheel van onderling samenhangende taken en verantwoordelijkheden die door een werknemer worden uitgeoefend en die gericht zijn op het realiseren van een bepaald doel, een bepaalde bijdrage of een bepaald resultaat.
functieomschrijving	De naam van de functie, doel van de functie, positie binnen de organisatie, belangrijkste verantwoordelijkheidsgebieden of kerntaken, vereiste sociale vaardigheden, minimale opleidingseisen, specifieke handellingsvereisten, in de functie voorkomende bezwarende omstandigheden.
functiewaardering	Het vastleggen van de functieverhoudingen binnen een organisatie volgens het ORBA systeem. Dit systeem beoogt een verantwoorde rangorde van functie te verkrijgen via een puntenwaardering door een systematische

Pagina 21 van 25