

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR**

**BASF NEDERLAND B.V,**

**TE MAASTRICHT**

**Tussen**

**BASF Nederland B.V, Maastricht B.V.**

**als partijen ter ene zijde**

**en**

**FNV te Amsterdam,  
De Unie te Culemborg**

**elk als partij ter andere zijde**

**is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.**

**LOOPTIJD 1 JANUARI 2015 TOT EN MET 31 DECEMBER 2015**

## INHOUDSOPGAVE

| <b>Artikel</b> | <b>Omschrijving</b>                           | <b>Blz</b> |
|----------------|---|------------|
| 1              | Definities                                    | 3          |
| 2              | Algemene verplichtingen van de werkgever      | 3-4        |
| 3              | Werkgelegenheid                               | 4-5        |
| 4              | Algemene verplichtingen van de vakbond        | 5          |
| 5              | Algemene verplichtingen van de werknemer      | 5-6        |
| 6              | Aanstelling en ontslag                        | 6-7        |
| 7              | Arbeidsduur en werktijden                     | 7-9        |
| 8              | Functiegroepen en salarissgroepen             | 9-10       |
| 9              | Toepassing van de salarisschalen              | 10-11      |
| 10             | Toeslag voor overwerk                         | 11-12      |
| 11             | Consignatieregeling                           | 13         |
| 12             | Toeslag voor arbeid in ploegendienst          | 13-14      |
| 13             | Vakantietoeslag                               | 14         |
| 14             | Eindejaarsuitkering                           | 14         |
| 15             | Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte     | 14-16      |
| 16             | Pensioenregeling                              | 16         |
| 17             | Zorgverzekering                               | 16         |
| 18             | ANW-hiaatverzekering                          | 17         |
| 19             | Zon- en feestdagen                            | 17         |
| 20             | Vakantie                                      | 17-19      |
| 21             | Geoorloofd verzuim                            | 19-21      |
| 22             | Reglement van samenwerking                    | 21         |
| 23             | Tussentijdse wijzigingen                      | 21         |
| 24             | Duur van de overeenkomst                      | 21         |
| Bijlage I      | Indeling in functiegroepen                    | 22-23      |
| Bijlage II     | Schaalsalarissen per 01-10-2012               | 24         |
| Bijlage III    | Indeling in groepen bezwarende omstandigheden | 25-26      |
| Bijlage IV     | Jubileumuitkering                             | 27         |
| Bijlage V      | Beoordelingsreglement                         | 27-29      |
| Bijlage VI     | Cao à la Carte                                | 29-32      |
| Bijlage VII    | Studiefaciliteiten                            | 32         |
| Bijlage VIII   | Pensioenregeling ingaande 1 januari 2014      | 32-35      |
| Bijlage IX     | Protocolteksten                               | 35-37      |

## Artikel 1

### DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : partij enerzijds;
- b. vakbond : elk der partijen anderzijds;
- c. deeltijdwerknemer : de mannelijke en vrouwelijke medewerker met een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 38,16 uur per week, dan wel 33,6 uur wanneer gewerkt wordt in de productie in volcontinuïdienstrooster met 5 ploegendienst en waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao.  
De bepalingen uit deze cao zijn op die deeltijdwerknemer naar rato van het aantal uren dienstverband per week van toepassing, tenzij bij de betreffende cao-bepaling anders is aangegeven;
- d. werknemer : de mannelijke en vrouwelijke medewerker in volledige dienst van de werkgever wiens functie is opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- e. maand : een kalendermaand;
- f. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- g. normale arbeidsduur : de bij de onderneming geldende standaard arbeidsduur, die  $52,14 \times 40 = 2086$  uur op jaarbasis bedraagt; de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur is geregeld in artikel 7;
- h. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- i. maandsalaris : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele SAO-toeslag, een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9, lid 4, alsmede met een premie als bedoeld in artikel 9, lid 2, een en ander voor zover toepasselijk;
- j. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met een ploegentoeslag als geregeld in artikel 12, en voor zover toepasselijk;
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. SAO-toeslag : de toeslag voor het werken onder bezwarende werkomstandigheden. Deze toeslag maakt onderdeel uit van de berekening van de diverse toeslagen zoals genoemd in deze cao.

## Artikel 2

### ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1.
  - a. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
  - b. De werkgever verplicht zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.
  - c. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De werkgever zal met instemming van de ondernemingsraad passende maatregelen nemen in het bedrijf, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van de werknemer in de onderneming. De werkgever zal de werknemer op de hoogte stellen van gegevens die te zijner kennis komen over gevaren die in de arbeidssituatie kunnen optreden ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van de werknemer.  
De werknemer is verplicht indien de directe veiligheid of gezondheid van de werknemer in gevaar komt, dit aan de werkgever te melden en voor zover mogelijk zelf de eerste maatregelen te nemen.
3. De werkgever is bereid ten behoeve van de communicatie van de vakbond met zijn leden in de onderneming faciliteiten te verlenen voor zover hierdoor bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren in de onderneming niet worden aangetast en de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad.

Als faciliteiten kunnen worden genoemd:

- het gebruikmaken van publicatieborden voor het doen van mededelingen aan de leden;
- het gebruikmaken van de spreekkamer voor incidentele contacten tussen de bezoldigde bestuurder en zijn leden;
- een tegemoetkoming in de kosten voor huur van vergaderruimte.

In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de vakbond en de werkgever over omvang en vorm van deze faciliteiten.

4. De vakbond kan zich voor de officiële gesprekken tussen de vakbond en de werkgever laten vergezellen door een van haar bestuursleden van de bedrijfsledengroep die als toehoorder bij bedoelde gesprekken aanwezig is. Het lid van de vakbondsdelegatie is verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de aan hem verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt. De vakbond zal de werkgever vooraf informeren wie zij voornemens is in de vakbondsdelegatie te benoemen.
5. Indien door de vakbond het bestuur van een bedrijfsledengroep wordt ingesteld dient hij de personele samenstelling van het bestuur tijdig schriftelijk aan de werkgever bekend te maken. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de bedrijfsledengroep, niet beëindigen dan indien beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.

### **Artikel 3**

#### **WERKGELEGENHEID**

1. De werkgever zal de vakbond tenminste tweemaal per jaar uitnodigen met het doel te overleggen over de algemene gang van zaken in de onderneming en met name over ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht. De werkgever zal de vakbond in kennis stellen van in te dienen subsidieaanvragen ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering.
2. De werkgever zal, alvorens een opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau voor een adviesopdracht in de zin van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden en daaraan voor de werknemer sociale gevolgen kunnen zijn verbonden, in overeenstemming met de ondernemingsraad en de vakbond de wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel bespreken.
3.
  - a. Indien de werkgever overweegt op grond van bedrijfseconomische omstandigheden (daaronder mede begrepen herstructurering, afstoten van activiteiten, fusie of bedrijfssluiting) tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan een in het kader van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers te moeten overgaan, zal hij zich zo tijdig mogelijk met de vakbond in verbinding stellen, dat de voorgenomen beslissing nog wezenlijk kan worden beïnvloed.
  - b. De werkgever zal over de maatregelen en eventueel daaruit voortvloeiende sociale consequenties met de vakbond overleggen.
4.
  - a. De werkgever zal de voor de werknemer relevante vacatures intern bekendmaken en bij gelijke geschiktheid voorrang geven aan de eigen werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
  - b. De werkgever zal alle extern te publiceren vacatures bij het UWV WERKbedrijf kenbaar maken en bij vervulling hiervan deze weer afmelden.
  - c. Bij het aannemen van personeel zal de werkgever voorrang geven aan die sollicitanten die in het kader van het onder lid 3 bepaalde zijn ontslagen en die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet langer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

- d. De werkgever kan incidenteel gebruikmaken van uitzendkrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De ondernemingsraad zal periodiek over het inschakelen van uitzendkrachten worden geïnformeerd. De beloning van uitzendkrachten geschiedt conform deze cao. Uitzendkrachten die een periode van zes maanden zijn ingeleend krijgen, mits geschikt en bij passende vacature, een arbeidsovereenkomst voor zes maanden aangeboden.

#### **Artikel 4**

##### **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBOND**

1. De vakbond verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakbond verplicht zich met alle hem ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 21 en daarbij zo nodig zijn krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

#### **Artikel 5**

##### **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een in het bedrijf van de werkgever geldend reglement.
6. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, zoals bijvoorbeeld omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijze, fabricagemethoden enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na de beëindiging daarvan.
7. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst en schaftijd betreft, te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst.
8. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 10 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
9. Indien de werkgever bezwaar heeft tegen het verrichten van werkzaamheden van de werknemer voor derden zal hij hiervan schriftelijk mededeling doen aan de werknemer met vermelding van de motieven, die hiertoe aanleiding zijn. Bij overtreding van een dergelijk verbod kan de werkgever de werknemer ontslaan.

10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde, als bedoeld in artikel 670 van het Burgerlijk Wetboek jegens de overheid aan te gaan is verplicht daarvoor schriftelijk toestemming te vragen aan de werkgever. Een werknemer die reeds voor de aanvang van het dienstverband een verbintenis als in de voorgaande alinea genoemd, is aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan uiterlijk binnen een week na het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen. Een reeds in dienst van de werkgever zijnde werknemer die voor de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een verbintenis als hierboven bedoeld is aangegaan, is desgevraagd verplicht, binnen 4 weken na de datum van het daartoe strekkend verzoek aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

## **Artikel 6**

### **AANSTELLING EN ONTSLAG**

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2. Voor de werknemer als bedoeld in lid 1 sub b., c. of d. geldt dat de gesloten arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt indien het niet meer dan drie arbeidsovereenkomsten betreft die met een tussenpoos van maximaal zes maanden worden overeengekomen en zolang vanaf de ingang van de eerste overeenkomst niet meer dan twee jaar is verstreken. Werkgever is – gehouden de wetgeving – verplicht tenminste 1 maand voorafgaand de beëindiging van gesloten arbeidsovereenkomst werknemer te melden welk vervolg er wordt gegeven aan de gesloten arbeidsovereenkomst.
3. Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste 2 maanden. De eventuele proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd. In afwijking hiervan geldt dat voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van ten hoogste zes maanden geen proeftijd wordt overeengekomen.
4. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW zal, en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 3, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
5. De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
  - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd en ten hoogste 13 weken; deze termijn wordt voor de werknemer ouder dan 45 jaar doch jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45-jarige leeftijd met een week met dien verstande dat deze verlenging eveneens maximaal 13 weken zal bedragen;
  - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van 1 maand.
6.
  - a. De dienstbetrekking van de werknemer voor een bepaalde tijdsduur in dienst neemt een einde op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
  - b. De dienstbetrekking van de werknemer in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen.
    - c. De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee: Of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten;
    - En bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.
7.
  - a.
    - b.

8. Het bepaalde in artikel 670 BW tweede lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer als bedoeld in lid 1, sub b., c. en d. van dit artikel, alsmede voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en ouder, niet van toepassing.
9. Het bepaalde in artikel 670 BW, derde lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire verplichtingen), is voor de werknemer als bedoeld in lid 1, sub b., c. en d. niet van toepassing.
10. De dienstbetrekking eindigt zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer vastgestelde pensioendatum, doch uiterlijk bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
11. De werknemer met een volledig dienstverband kan, indien de aard van de werkzaamheden zich daartegen niet verzet, een schriftelijk verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken. De werkgever zal dit verzoek in overweging nemen en aan de werknemer binnen een maand nadat het verzoek is ontvangen laten weten of en onder welke voorwaarden dit kan worden gehonoreerd. Indien het verzoek wordt gehonoreerd zal met de werknemer een gewijzigde arbeidsovereenkomst worden aangegaan.

## **Artikel 7**

### **ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**

1.
  - a. De arbeidsduur van de werknemer in dagdienstrooster bedraagt gemiddeld 38,16 uur, verdeeld over de eerste 5 dagen van de week.
  - b. De arbeidsduur van de werknemer in 2- en 3-ploegdienstrooster bedraagt gemiddeld 38,16 uur per week.
  - c. De arbeidsduur van de werknemer van de afdeling bedrijfsbeveiliging in volcontinu-dienstrooster bedraagt gemiddeld 38,16 uur per week.
  - d. De arbeidsduur van de werknemer in de productie in volcontinu-dienstrooster met 5 ploegen bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
  - e. Er is een 365-min rooster overeengekomen. Dit houdt in dat er op feestdagen in principe niet meer wordt gewerkt. Voor zover dit het geval is vervallen de feestdagtoeslagen.
  - f. Bij arbeidsongeschiktheid worden geen ADV rechten meer opgebouwd over de periode dat de arbeidsongeschiktheid langer dan 3 maanden duurt. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid geldt deze regeling pro rato.
2.
  - a. De bloktijden, waarop werknemers aanwezig dienen te zijn, zijn van 10.00 uur tot 15.00 uur, voor werknemers werkzaam in een voltijds dienstverband in dagdienst (variabele werktijdenrooster). Uitgangspunt blijft echter de te werken dagen conform de arbeidsovereenkomst. Per maand worden de plusuren gesaldeerd waarbij de extra uren boven de 6 worden weggestreept. Plus uren kunnen, wanneer zij niet opgenomen kunnen worden, vóór het einde van de maand bestemd worden voor cao à la carte. Alleen dan wanneer een werknemer in opdracht van zijn leidinggevende niet in staat is geweest zijn plusuren op te nemen dan kunnen deze plusuren worden meegenomen naar de volgende maand; deze uren, mits niet opgenomen, vervallen na afloop van die maand. Het saldo van plusuren zal als bron worden opgenomen in de cao à la carte regeling. Werknemers kunnen in het kader van flexibel werken zoveel uren per dag werken als wettelijk is toegestaan. Het moment waarop een werknemer zijn werkzaamheden dient aan te vangen wordt telkens voor een maand, in overeenstemming met de werknemer, vooraf vastgesteld.
  - b. De werktijden voor de werknemer in 2-ploegen dienstrooster liggen tussen 4.30 en 23.30 uur. Indien het een dag- en nachtdienst betreft: voor de dagdienst tussen 7.00 en 18.00 uur en voor de nachtdienst tussen 21.00 en 7.00 uur.
  - c. De werktijden voor de werknemer in 3-ploegdienstrooster worden zodanig vastgesteld, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van tenminste 30 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag.
3.
  - a. Over invoering of wijziging van een dienstrooster binnen de grenzen van de Standaardregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, pleegt werkgever overleg met de Ondernemingsraad.

- b. Over invoering of wijziging van een dienstrooster binnen de grenzen van de Overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, dan wel over uitbreiding van de arbeid op zaterdag of zondag pleegt werkgever overleg met de vakorganisaties.
  - c. Indien wijziging of invoering van een dienstrooster aanpassing van een beloningsregeling met zich meebrengt, dan pleegt werkgever hierover overleg met vakorganisaties.
  - d. Van werknemers kan worden gevraagd om op maximaal 5 zaterdagen per jaar te werken. De uren, gewerkt op zaterdag worden vergoed à 125%, die op basis van tijd voor tijd worden genoten in dezelfde week als waarop de zaterdag wordt gewerkt dan wel in de week volgend op de week waarop op zaterdag is gewerkt. Op zaterdagen wordt in principe telkens 4 uur gewerkt. De zaterdag waarop door een werknemer moet worden gewerkt wordt telkens een maand tevoren in overeenstemming met werknemer vastgesteld. Indien er overgewerkt wordt op de zaterdag en er geen compensatie in tijd in de week voorafgaand of volgend mogelijk is zal overgegaan worden tot vergoeding in geld, conform de regeling overwerk.
4. a. In afwijking van het in de vorige leden bepaalde kan de werknemer van 63 en 64 jaar ter verlichting van de normale arbeidsduur per week 1/2 dag, respectievelijk 1 dag minder werken.
- b. Het samenvallen van deze vrije tijd met afwezigheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid, feestdagen, vakantie en bijzonder verlof geeft geen recht op compenserende vrije tijd.
- c. Gedurende deze vrije tijd zal het salaris worden doorbetaald op basis van 85% van het maandinkomen. Bij de opbouw van de pensioenrechten zal niet van deze korting op het salaris worden uitgegaan. In afwijking van het in sub a. gestelde, gelden de volgende extra vrije uren/dagen voor de medewerkers van 61 tot en met 64 jaar:

| Leeftijd | Werktijd/rooster | Extra uren | In dagen | Loonbetaling |
|----------|------------------|------------|----------|--------------|
| 61       | 38,2 p/week      | 144        | 18       | 85%          |
| 61       | 5-ploegensysteem | 120        | 15       | 85%          |
| 62       | 38,2 p/week      | 240        | 30       | 85%          |
| 62       | 5-ploegensysteem | 208        | 26       | 85%          |
| 63       | 38,2 p/week      | 328        | 41       | 85%          |
| 63       | 5-ploegensysteem | 312        | 39       | 85%          |
| 64       | 38,2 p/week      | 416        | 52       | 85%          |
| 64       | 5-ploegensysteem | 416        | 52       | 85%          |

5. a. De medewerker ontvangt van werkgever mededeling van het voor hem geldende dienstrooster. Werkgever doet deze mededeling ten minste 28 dagen van tevoren.
- b. Indien de aard van de werkzaamheden het onmogelijk maakt om punt a hierboven toe te passen, dan deelt werkgever ten minste 28 dagen van tevoren aan medewerker mede op welke dag de rusttijd aanvangt. Tevens maakt werkgever aan medewerker ten minste 4 dagen van tevoren bekend op welke tijdstippen hij arbeid moet verrichten.

#### 6. Deeltijd werken en variabele werktijden

Deeltijdwerkers die een hele dag werken (normtijd 8 uren), kunnen voor deze dagen gebruik maken van de variabele werktijd- regeling.

Het negatieve dan wel positieve urensaldo conform reglement variabele werktijden (bij de afdeling P&O ter inzage), zal voor hen op basis van het deeltijdpercentage toegepast worden.

#### 7. Glijdende werktijden

Bij deeltijdwerkers met glijdende werktijden is de verplichte middagpauze van ½ uur (12.15 uur – 12.45 uur) geen betaalde werktijd. Een werknemer die een halve dag verlof opneemt kan evenwel vier uur na aanvang van zijn werkzaamheden zijn verlof beginnen.

#### 8. Flexibele werktijden voor medewerkers werkzaam in productie

- a. Van operators/medewerkers die korter dan 1 maand ingezet worden binnen een andere dan zijn/haar "eigen/feitelijke" afdeling/team, worden de basis headcount- en RC-gegevens en ook zijn arbeidsvoorwaarden niet aangepast.
- b. Dit artikellid is van toepassing indien er op verzoek van de organisatie tijdelijk een beroep wordt gedaan op een individuele operator/medewerker om ingezet te worden in een andere productie-omgeving.

- c. Het verzoek wordt door het betreffende hoofd productie vooraf gedaan aan de manager HR&C gedaan. Indien er sprake is van een overplaatsing binnen de organisatie wordt dit verzoek gedaan door het "ontvangende" hoofd productie".
- d. De individuele (gemaakte) afspraken gelden maximaal voor de periode van 1 jaar. Mocht na afloop van deze periode de behoefte bestaan het verblijf op de gast afdeling te verlengen dan wordt hiertoe een nieuw verzoek gedaan.
- e. Indien de betreffende operator/medewerker wordt ingezet op een andere afdeling en er is sprake van een opschaling van zijn ploegenrooster wordt dit direct verwerkt en wordt de ploegentoeslag dus direct aangepast. Per direct wordt de opbouw van het ADV-recht stopgezet als overgestapt wordt van een 3 ploegen naar een 5 ploegen rooster.
- f. Is er sprake van een afschaling van het ploegenrooster van de medewerker/operator en is dat op verzoek van de organisatie dan wordt de ploegentoeslag niet aangepast (gedurende een maximale periode van 1 jaar). Als men gaat van een 5 ploegen naar een 3 ploegen rooster, wordt er weer ADV recht opgebouwd.
- g. Dit artikellid is niet van toepassing in de situatie waarin – met instemming van de OR – het ploegendienstrooster (voor een groep van of een totale afdeling of team), wordt aangepast.
- h. Werknemers kunnen in hun ploegendienst maximaal 4 x per jaar (dit is dus: OP-AF en OP-AF) van ploegenschema (ook wel dienstrooster genoemd) wisselen.
- i. De werknemers die als gevolg van wisseling van ploegendiensten naar een lager betaald dienstrooster wordt overgeplaatst, behouden gedurende de lopende maand en de volgende twee maanden de bij het oorspronkelijk dienstrooster behorende toeslag.  
Daarna volgt afbouw conform artikel 12 ad 4 van onze huidige cao.  
Bij wisseling van de dienstroosters wordt door de werkgever altijd aangesloten op het rotatieschema van de betreffende werknemer.

## 9. Thuiswerken

In overleg met de werkgever is thuiswerken incidenteel mogelijk. Werkgever faciliteert geen kantoor inrichting op de thuiswerkplek.

## Artikel 8

### FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN

- 1. a. De functie van de werknemer is op basis van functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in een functiegroep. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd (leeftijdsschaal) en een schaal gebaseerd op functiejaren (functiejarenschaal). De salarisschaal is opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Een nieuw ontstane of gewijzigde functie zal eveneens door middel van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld in een functiegroep, die correspondeert met de gevonden puntenwaarde.

### Beroepsprocedure functieclassificatie

- 2. a. De werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie o.a. op grond van een onjuiste functieomschrijving of uitbreidingswijziging van zijn werkzaamheden, legt zijn bezwaar schriftelijk ter behandeling voor bij de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
- b. Indien de in het vorige lid aangegeven procedure niet binnen 2 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overeenstemming met de betrokken werknemer kan de vakvereniging het bezwaar voorleggen aan zijn functiedeskundige die contact kan opnemen met de functiedeskundige van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, die bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en de werkgever.
- 3. a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van een bepaalde functie is vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep geplaatst, onverminderd het onder c. van dit lid bepaalde.

- b. De werknemer, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisgroep worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen.
  - c. De werknemer, die tijdelijk een werknemer volledig vervangt die in een hogere salarisgroep is ingedeeld, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. Deze werknemer wordt eventueel extra beloond volgens het in artikel 9 lid 3 bepaalde.
4. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisgroep waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het eventuele aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd en zijn beoordelingspremie.

## **Artikel 9**

### **TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN**

#### **Vaststelling schaalsalaris**

1. a. **Vakvolwassen werknemer**
- 1) De werknemer die de in zijn salarisgroep voorkomende vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in de functiejaarschaal.
  - 2) De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen één of meer functie jaren worden toegekend.
  - 3) Het schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaarverhoging met ingang van 1 april, voor zover het einde van de functiejaarschaal nog niet is bereikt.
  - 4) Tussentijdse wijzigingen van het schaalsalaris vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel, alsmede ten aanzien van de werknemer, die op grond van het in artikel 8, lid 2 b. bepaalde nog in een lagere salarisschaal is ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.
  - 5) Alleen indien indiensttreding, tussentijdse overplaatsing in een andere functiegroep of het bereiken van het vakvolwassen salaris voor 1 september plaatsvindt, wordt met ingang van 1 april daaropvolgend een functiejaar-verhoging toegekend.
- b. **Niet-vakvolwassen werknemer**  
De werknemer die de in zijn salarisgroep voorkomende vakvolwassenheid nog niet heeft bereikt ontvangt het schaalsalaris overeenkomstig de aanlooptredes zoals aangegeven in de salarisschalen.

#### **Beoordelingspremie**

2. Het in overeenstemming met dit artikel vastgestelde schaalsalaris kan op basis van een persoonlijke beoordeling worden verhoogd met een premie van 0-10%.

#### **Functiewaarneming**

3. De vakvolwassen werknemer die tijdelijk een functie volledig vervangt die in een hogere functiegroep is ingedeeld, ontvangt daarvoor een uitkering mits deze waarneming langer duurt dan 5 diensten of zoveel aaneengesloten diensten als het dienstrooster van de werkzaamheden die hij waarneemt in een week telt. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van 0,2% van het maandsalaris indien het verschil een functiegroep is en 0,5% van het maandsalaris bij een verschil van 2 of meer functiegroepen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden.

### **Overplaatsing van een vakvolwassen werknemer**

4. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.  
Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschalen. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op grond van een medisch attest anders dan bedoeld in lid 5 van dit artikel, worden zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke schaalsalaris te handhaven.  
Indien het toekennen van extra functie jaren niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen. Deze indeling in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal vindt plaats met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.  
Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Voor de werknemer van 55 jaar en ouder wordt een eventuele persoonlijke toeslag als gevolg van terugplaatsing in een lagere functie welvaartsvast gehandhaafd.
- d. Indien als gevolg van herwaardering van functies en/of de wijziging van de salarisstructuur bedoeld in bijlage II, indeling in een salarisgroep op een lager bedrag noodzakelijk is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven overeenkomstig de regeling van lid 4, sub c. van dit artikel, met dien verstande dat de afbouw van dit geval 0,5% bedraagt.

### **Beperkte inzetbaarheid**

5. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 8 en in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

### **Uitbetaling van het salaris**

6. a. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- b. Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van de maand per bank of giro betaalbaar gesteld.

## **Artikel 10**

### **TOESLAG VOOR OVERWERK**

1. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid op uren, vallend buiten het voor de werknemer geldende normale dienstrooster, behoudens het in lid 2 van dit artikel bepaalde.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt, voor wat betreft de werknemer in dagdienst, niet als overwerk beschouwd, arbeid:
  - a. verricht in buiten het dienstrooster vallende tijd, mits:
    - 1) zij niet eerder aanvangt dan een half uur voor het tijdstip waarop het werk volgens het dienstrooster begint;

- 2) zij niet later eindigt dan een half uur na het tijdstip waarop het werk volgens het dienstrooster eindigt;
  - 3) het aantal werkuren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest;
  - 4) de schafttijd niet wordt verlengd;
  - 5) de verschuiving uiterlijk 24 uur tevoren aan de betrokken werknemer is bekendgemaakt;
  - b. verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of nog te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde uren het salaris volledig heeft doorbetaald;
  - c. verricht gedurende een kwartier, onmiddellijk voor of na het dienstrooster, tot een maximum van een uur per week.
3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, c.q. beperkt, maar is voor de werknemer verplicht, indien de eisen van het bedrijf, dit naar het oordeel van de werkgever, het noodzakelijk maken. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
  4.
    - a. Overwerk binnen het kader van de Standaardregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, wordt door werkgever achteraf gemeld aan de Ondernemingsraad.
    - b. Overwerk binnen het kader van de Overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, is, zo mogelijk vooraf, onderwerp van overleg van werkgever met de Ondernemingsraad.
  5.
    - a. Overwerk zal binnen 4 weken nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is, in welk geval het onder c. van dit lid bepaalde zal gelden.
    - b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, worden over de uren van overwerk alleen de in lid 6 genoemde toeslagen uitbetaald, terwijl gedurende de uren van werkverlet het ingehouden salaris wordt uitbetaald.
    - c. Indien het overwerk niet binnen 4 weken door werkverlet is ingehaald, wordt het ingehouden salaris aan de werknemer alsnog uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van bedoelde 4 weken.
  6. Overwerk verricht van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur wordt, voor wat betreft de uren gelegen tussen gemiddeld 38,16 uur en 40 uur, alleen gecompenseerd in tijd.  
 Voor overwerk op andere uren, feestdagen en als gevolg van consignatie, wordt naast het salaris voor de overuren een procentuele toeslag op het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag betaald ten bedrage van:
 

|        |   |
|--------|---|
| 0,271% | voor de uren voorafgaand of aansluitend aan de normale dagelijkse arbeidsduur op maandag tot en met vrijdag en de uren op zaterdag liggend tussen 00.00 uur en 18.00 uur; |
| 0,541% | voor de uren op zaterdag liggend tussen 18.00 uur en 24.00 uur, op zondag, en op maandag liggend tussen 00.00 uur en 06.00 uur, alsmede op een feestdag.                  |
  7. Schafttijd in de fabriek doorgebracht op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk doorbetaald.
  8. De werknemer, die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt hiervoor 0,541% van het schaalsalaris eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag, met dien verstande, dat des nachts tussen 00.00 uur en 06.00 uur, en op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur 1,082% van het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag, wordt betaald.
  9. Artikel 10 lid 6 is van toepassing, waarbij per opkomst minimaal 2 overuren zullen worden toegekend.
  10. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend, tenzij de toeslag voor ploegendienst hoger is dan de toeslag voor overwerk.
  11. Deze regeling van overwerk is voor deeltijdwerknemers eerst van toepassing, indien het totaal aantal arbeidsuren per dag de normale arbeidsduur per dag voor een werknemer met een volledig dienstverband heeft overschreden.
  12. Werknemers, ingedeeld in de loonschalen 14 en 15 komen niet in aanmerking voor een vergoeding voor overwerk als bedoeld in dit artikel.

## **Artikel 11**

### **CONSIGNATIЕРЕГЕЛИНГ**

1. De werknemer die, op verzoek van de werkgever, buiten zijn normale dienst geconsigneerd is voor een van tevoren afgesproken periode, ontvangt een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag:  
0,75% op maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur;  
2% op zaterdag en zondag;  
2,5% op feestdagen.
2. De geconsigneerde werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij gedurende de periode van consignatie steeds beschikbaar is en dat hij op korte termijn op het bedrijf aanwezig is.
3. Aan de geconsigneerde werknemer zal een semafoon in bruikleen worden verstrekt. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, draagt hij er zorg voor dat de semafoon op het bedrijf wordt terugbezorgd.
4. De geconsigneerde werknemer rapporteert te allen tijde aan zijn direct leidinggevende. Consignatie is alleen van toepassing voor medewerkers Technical Site Services.
5. Aan de werknemer die in de periode dat hij geconsigneerd is wordt opgeroepen, worden de gewerkte uren als overwerk vergoed. Per oproep zullen minimaal 2 overuren worden toegekend.

## **Artikel 12**

### **TOESLAG VOOR ARBEID IN PLOEGENDIENST**

1. De werknemer die arbeid in het drie-ploegendienstrooster verricht, ontvangt toeslag op het schaalsalaris van 18%, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag.
2. De werknemer die in opdracht van zijn werkgever en ten gevolge van buiten zijn schuld gelegen omstandigheden en werkzaamheden, zijn normale ploegendienstrooster moet onderbreken, ontvangt nog een week na het tijdstip van de onderbreking de voor zijn dienst geldende toeslag, tenzij de toeslag volgens de nieuwe dienst hoger is, in welk geval deze hogere toeslag wordt betaald.
3. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet meer verplicht worden om in ploegendienstrooster te gaan werken.
4. De werknemer die, als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medische indicatie, naar een lager betaald dienstrooster wordt overgeplaatst, behoudt gedurende de lopende maand de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende toeslag. Daarna ontvangt hij maximaal 2 jaar een in 4 gelijke termijnen aflopende compensatie van 80, 60, 40 en 20% van het verschil tussen het hoger en het lager betaalde dienstrooster, met dien verstande, dat de compensatie nooit langer duurt dan de tijd, die de werknemer in het hoger betaalde dienstrooster heeft doorgebracht en rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.  
De werknemer van 55 jaar en ouder die tenminste 5 jaar in een hoger betaald dienstrooster heeft gewerkt, behoudt de toeslag behorend bij het dienstrooster voor de overplaatsing.
5. Indien zulks vroegtijdig door de werknemer aan de werkgever is kenbaar gemaakt kan een individuele regeling getroffen worden om in de eindfase van de zwangerschap van de echtgenote van de werknemer, de verplichting tot het werken in nachtdienst gedurende zekere tijd te laten vervallen.
- 6a. Het gestelde bij lid 1 van dit artikel is niet van toepassing op werknemers die in de productie werkzaam zijn in een volcontinudienstrooster met 5 ploegen.
- b. Voor werknemers in de productie werkzaam in een volcontinu-dienstrooster met 5 ploegen geldt een ploegentoeslag van 28% op het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag.

- c. De feestdagtoeslag voor de in dit lid 6 bedoelde medewerkers is als volgt:
- op 1<sup>e</sup> kerstdag, 1<sup>e</sup> paasdag, 1<sup>e</sup> pinksterdag en nieuwjaarsdag:  
1,623% van het schaalsalaris per uur.
  - op 2<sup>e</sup> kerstdag, 2<sup>e</sup> paasdag, 2<sup>e</sup> pinksterdag, Koningsdag en Hemelvaartsdag:  
1,082% van het schaalsalaris per uur.

### **Artikel 13**

#### **VAKANTIETOESLAG**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van zijn in het vakantiejaar verdiende jaarinkomen met een minimum voor werknemers van 23 jaar en ouder van Euro 1325,- in 2000. Voor deeltijdwerknemers geldt dit minimum naar rato van het aantal uren dienstverband per week.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen.
4. a. De werknemer wiens dienstbetrekking is aangegaan na 1 januari van enig jaar, ontvangt voor elke week, die hij na 1 januari van het jaar in dienst is gekomen 1/52 deel minder van de onder 2 genoemde toeslag.  
b. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, is voor zover hij teveel vakantietoeslag heeft ontvangen, voor elke week die hij voor het einde van het jaar de dienstbetrekking verlaat, aan de werkgever verschuldigd 1/52 deel van de onder 2 genoemde toeslag, welk bedrag de werkgever mag verrekenen bij de laatste salarisbetaling.

### **Artikel 14**

#### **EINDEJAARSUITKERING**

1. De werknemer die in dienst is of was van de werkgever ontvangt aan het einde van het jaar (of eerder bij een voortijdig ontslagmoment) een uitkering van 2,5% van de in dat jaar verdiende maandinkomens. De eindejaarsuitkering wordt berekend en toegekend voor de duur van het dienstverband in het betreffende jaar.
2. De in lid 1 genoemde percentages worden niet uitgekeerd naast een eventueel bestaande eindejaarsuitkering.

### **Artikel 15**

#### **LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Inkomen naar arbeidsvermogen (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 52 weken  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Deze 70% wordt aangevuld tot 100% indien de werknemer zich optimaal inspant in het kader van zijn re-integratie.
4. 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 wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV.  
De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod van de werkgever tot intern of extern passend werk laten bijstaan.  
Indien de arbeidsgehandicapte werknemer extern wordt gere-integreerd, dan zullen de eerste zes maanden op basis van detachering plaatsvinden, indien de werknemer hierom verzoekt. Het resterende bedrag van de aanvulling op de WGA-uitkering, zoals bedoeld in lid 2 sub a., wordt bij een geslaagde externe re-integratie bij wijze van ontslagvergoeding aan werknemer uitbetaald. Indien werknemer arbeidsgehandicapt is en extern wordt gere-integreerd, en deze arbeidshandicap is het gevolg van een bedrijfsongeval, dan zal werkgever het eventuele verlies aan inkomen compenseren. Indien gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de eigen organisatie niet, of niet voldoende, herplaatst kunnen worden en ook externe re-integratie pogingen niet zijn geslaagd, dan zal werkgever niet tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid overgaan, alvorens een paritair samengestelde commissie te laten adviseren of alle mogelijkheden naar redelijkheid zijn benut. Het betreft een niet bindend advies. Bij ontslag van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, tot 80% arbeidsongeschikt, zal bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid een ontslagvergoeding worden toegekend op basis van de kantonrechters formule en wel naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.
5. Voor werknemers waarvan het arbeidsongeschiktheidspercentage minder is dan 35% wordt de wettelijke ontslagbeschermingsperiode met twee jaar verlengd (tot een totaalperiode van 4 jaren).
6. De werkgever draagt zorg voor een zo breed mogelijke voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag IVA / WGA-uitkering en aanvraag personeelsgebonden budget.
7. De werkgever zal in overeenstemming 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 re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als bekendheid met branche en regio, privacyreglement, maatwerk per werknemer, onafhankelijkheid en andere kwaliteitseisen onder meer op het gebied van methodiek, gekwalificeerd personeel en re-integratie-instrumenten.
8. De werkgever kan, na overleg met de daartoe ingestelde verzuimcommissie en met redenen omkleed, vaststellen dat vanaf het derde ziektegeval binnen een periode van 12 maanden daaraan voorafgaand, de in leden 1 en 2 bedoelde voorziening wordt geweigerd dan wel verminderd ten aanzien van wachtdagen, met dien verstande dat de zieke werknemer gedurende minstens zes weken, tezamen met een eventuele wettelijke uitkering, minstens het minimumloon zal ontvangen.  
De samenstelling en bevoegdheden van de verzuimcommissie worden in onderling overleg tussen partijen geregeld.
9. Indien tussen de werknemer en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is de werknemer gerechtigd om bij de bevoegde UWV een second opinion aan te vragen.  
De in lid 2 a bedoelde loondoorbetaling en aanvulling vindt ook plaats over de periode van de second opinion, mits deze binnen vijf werkdagen, na weigering van een door werkgever aangeboden functie, door werknemer is aangevraagd.

10. Bij volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de eerste twee jaren een aanvullende uitkering tot 100% met daarbij de volledige pensioenopbouw over deze periode van het netto maandinkomen. Een werknemer of deeltijdwerknemer van 55 jaar en ouder, die volledig arbeidsongeschikt is en bij aanvang van de volledige arbeidsongeschiktheid een dienstverband heeft van 20 of meer dienstjaren en niet meer inpasbaar is in de organisatie, ontvangt met ingang van het derde IVA-jaar een aanvulling op de wettelijke IVA-uitkering van 10% bruto tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
11. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loon- doorbetaling 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; zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie; loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die;
  - f. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- h. 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 vakantietoeslag.

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

Het streven van de werkgever blijft erop gericht zoveel mogelijk te trachten uitstroom naar de IVA/WGA te beperken. Van de werknemers individueel mag daarbij ook een inzet worden verwacht. De werkgever heeft zijn verantwoordelijkheid o.a. op basis van de Arbeidsomstandighedenwet.

## **Artikel 16**

### **PENSIOENREGELING**

De werknemer c.q. deeltijdwerknemer neemt deel aan de bij de werkgever geldend pensioenregeling, zoals die met de COR van BASF Nederland is overeengekomen ingaande 1 januari 2014. De 15 jaarsregeling (overeengekomen bij CAO van 2006 (VPL)) blijft van toepassing. Er is een risicoverzekering afgesloten in geval van overlijden om de negatieve effecten (als gevolg van de periode waarin er sprake was van een op risicobasis verzekerd pensioen) op te vangen. De pensioenregeling wordt aan de deelnemer uitgereikt.

## **Artikel 17**

### **ZORGVERZEKERING**

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid aan om deel te nemen aan de collectief afgesloten Zorgverzekering. Daarnaast biedt de werkgever de mogelijkheid aan werknemers om gebruik te maken van het pakket "bedrijfszorg op maat", Werkgever neemt de kosten van het pakket "bedrijfszorg op maat" voor haar rekening.

## **Artikel 18**

### **ANW-HIAATVERZEKERING**

Werkgever sluit ten behoeve van haar werknemers een ANW-hiaatverzekering op risicobasis en neemt de kosten voor haar rekening.

## **Artikel 19**

### **ZON- EN FEESTDAGEN**

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
  - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:  
Nieuwjaar, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag en de beide Kerstdagen;
  - b. Koningsdag, alsmede 5 mei, eenmaal per 5 jaar.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Als een feestdag valt op een volgens dienstrooster te werken dag wordt het maandsalaris doorbetaald.
4. Indien op een feestdag die valt op maandag tot en met zaterdag volgens dienstrooster wordt gewerkt, wordt naast het salaris voor de gewerkte uren de ploegentoeslag betaald, zoals bepaald in artikel 12.
5. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen van aanvang ochtenddienst tot einde nachtdienst. De werknemer die volgens dienstrooster vrij is op maandag tot en met vrijdag krijgt deze uren op basis van het maandsalaris uitbetaald.

## **Artikel 20**

### **VAKANTIE**

#### **Algemeen**

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris op basis van het maandinkomen.

#### **uur der vakantie**

2.
  - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen.
  - b. De werknemer, die op 1 mei van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.
  - c. De werknemer heeft voorts per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantiedagen met behoud van salaris:
    - vanaf 40 jaar 1 dag;
    - vanaf 45 jaar 2 dagen;
    - vanaf 50 jaar 3 dagen;
    - vanaf 55 jaar 4 dagen;
    - vanaf 57 jaar 5 dagen;
    - vanaf 59 jaar 6 dagen;
    - vanaf 61 jaar 7 dagen;
    - vanaf 62 jaar 8 dagen.Bepalend voor de leeftijd of het aantal dienstjaren is het aantal jaren dat in de loop van het vakantiejaar wordt bereikt.
  - d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest) dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

### **Berekening van het aantal vakantiedagen**

3. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15<sup>e</sup> van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. Een werknemer die na de 15<sup>e</sup> van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

### **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierecht**

4. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring over te leggen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

### **Vaststellen van vakantiedagen**

5. a. Van de in lid 2 sub a. en b. genoemde vakantie zullen als regel 13 dagen of diensten aaneengesloten worden genoten.  
Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- b. De werkgever kan in overleg met de OR maximaal 5 ADV-dagen collectief vaststellen.  
Deze vaststelling dient in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de dagen zijn vastgelegd met de OR te zijn overeengekomen.
- c. De overblijvende vakantiedagen worden op verzoek van, en na overleg met de werknemer voor elk geval afzonderlijk door de werkgever vastgesteld, waarbij met de persoonlijke belangen van de werknemer zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden; een dergelijk verzoek moet als regel tenminste 3 dagen tevoren bij de werkgever worden ingediend. Gedurende de eerste 2 maanden van het dienstverband kunnen geen vakantiedagen worden opgenomen.

### **Vakantierechten bij onderbreking der werkzaamheden**

6. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarin hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1) Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, voor zover over deze dagen doorbetaling van salaris plaatsvindt;
  - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
  - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbond van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - zwangerschap of bevalling;
  - het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemers krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 2) Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-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.
- 3) Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- 4) De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, met uitzondering van de werknemer die op advies van de UWV op medische gronden zijn bestaande functie binnen de onderneming niet meer mag verrichten.

### **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

7. a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 19, lid 2, sub h., i. en j. gelden niet als vakantiedagen.
- b. Dagen waarop de werknemer ziek is gelden niet als vakantiedagen indien deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht heeft kunnen komen.
- c. In deze gevallen zal de werkgever in overeenstemming met de werknemer bepalen op welk tijdstip hij deze alsnog zal genieten.

### **Vakantie bij ontslag**

8. 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.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

### **Verjaring**

9. Het vorderingsrecht tot toekenning van de wettelijke vakantiedagen vervalt: anderhalf jaar na het ontstaan van het vakantierecht.

## **Artikel 21**

### **GEOORLOOFD VERZUIM**

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. De werknemer wordt over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk 3 dagen tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, hiervan kennis geeft.  
In gevallen genoemd onder d. t/m l. geldt deze regeling voor zover de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.

Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:

- 'ouder' - wordt tevens verstaan 'schoonouder';
- 'echtgenote' - wordt tevens verstaan 'echtgenoot';
- 'kind' - wordt tevens verstaan 'pleeg- en aangehuwd kind';
- 'broer en zuster' - wordt tevens verstaan 'zwager en schoonzuster'.

- |   |                |
|---|----------------|
| a. bij bevalling van de echtgenote als kraamverlof          | 2 dagen        |
| b. Bij ondertrouw van de werknemer:<br>de benodigde tijd:   | maximaal 4 uur |
| c. Bij huwelijk van de werknemer:                           | 2 dagen        |
| d. Bij huwelijk van:<br>- ouder<br>- broer/zuster<br>- kind | 1 dag          |
| e. Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van:<br>de werknemer   | 1 dag          |
| f. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum                       |                |

- van de werknemer: 1 dag
- g. Bij 50 jarig huwelijk van: 1 dag
- ouders
  - schoonouders
- h. Bij overlijden en uitvaart van: dag van overlijden t /m dag van uitvaart.
- echtgenote
  - inwonend kind
- i. Bij overlijden en uitvaart van: dag van overlijden en dag van uitvaart.
- ouder
  - broer/zuster
  - niet-inwonende kinderen:
- j. Bij uitvaart van: 1 dag
- grootouder
  - kleinkind
- k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, die hij van derden had kunnen vorderen.
- l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur de duur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter tot een maximum van 2 uren en aan een specialist tot een maximum van 1 dag voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en, behoudens overmacht, van tevoren is aangekondigd. (Tand)artsenbezoek en dergelijke dient te geschieden tijdens de eerste of laatste twee uren van de dienst, tenzij dit niet mogelijk blijkt.
3. Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire vergadering is aangewezen, zal de werkgever hem verlof met behoud van salaris toestaan. Voor scholing en vorming door de vakbond zal de werkgever per vakbond maximaal 10 dagen betaald verlof per jaar beschikbaar stellen. Een en ander voor zover dit het bedrijfsbelang niet schaadt.
4. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschaps- en/of bevallingsverlof. De periode van zwangerschapsverlof kan 6 weken voor de datum waarop de bevalling wordt verwacht ingaan, maar zal ten minste 4 weken voor die datum aanvangen. De bevallings-verlofperiode bedraagt 10 dan wel 12 weken. De totale zwangerschaps- en verlofperiode bedraagt ten minste 16 weken. De verlofperiode dient te worden opgenomen in overleg met het UWV en de afdeling personeelszaken.
5. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris, is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het reglement van samenwerking;
  - b. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot de aanvraag van een vergunning overgaat, nadat met de vakbond overleg is gepleegd.  
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
  - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd, en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakbond tijdig, d.w.z. tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
6. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform het bepaalde in artikel 644 van het Burgerlijk Wetboek met dien verstande dat er nimmer recht ontstaat op betaald ouderschapsverlof en de periode van ouderschapsverlof maximaal 6 maanden bedraagt. Tijdens de periode van het ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw van de betreffende werknemer voortgezet, mits de werknemer zijn eigen bijdrage in de pensioenpremie voor een volledige pensioenopbouw blijft voldoen.

7. Voor de toepassing van dit artikel, alsmede voor de toepassing in andere artikelen waarbij gelijke behandeling van gehuwden en ongehuwden aan de orde is, wordt met een gehuwde werknemer gelijk gesteld de ongehuwd samenwonende werknemer, mits hij een samenlevingsovereenkomst kan overleggen dan wel uit de registers van de burgerlijke stand blijkt dat de samenwoning ten minste drie jaar duurt. Daar waar in dit lid gesproken wordt over ongehuwd samenwonen, wordt tevens bedoeld geregistreerde partnerrelaties van twee personen van hetzelfde geslacht.
8. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 85% van het maandinkomen opnemen, als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg, gedurende tweemaal de arbeidsduur per week in 12 maanden ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
  - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
  - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont;
  - c. de ouder van de werknemer.

## **Artikel 22**

### **REGLEMENT VAN SAMENWERKING**

1. De werkgever is bevoegd een reglement van samenwerking, bevattende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, in te voeren.
2. Dit reglement mag geen bepalingen omvatten, die strijdig zijn met het bepaalde in deze overeenkomst.
3. Wijzigingen in het reglement van samenwerking vinden niet plaats dan na overleg met de ondernemingsraad, onverminderd het recht van de vakbond terzake overleg te plegen met de werkgever.
4. Invoering van resp. wijzigingen in een reglement van samenwerking zullen geschieden, nadat de vakbond daarvan tijdig tevoren mededeling is gedaan.

## **Artikel 23**

### **TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

1. Ingeval van belangrijke wijzigingen van sociaal-economische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd, tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de loonbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van 2 maanden per aangetekend schrijven op te zeggen.

## **Artikel 24**

### **DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2015.

Aldus overeengekomen te Maastricht.

Partij enerzijds:

BASF Nederland B.V, Maastricht

Partijen anderzijds:

FNV

De Unie

## Bijlage I

### INDELING IN FUNCTIEGROEPEN

| <u>GROEP</u> | <u>PUNTEN ISF</u> | <u>FUNCTIENR</u> | <u>FUNCTIEBENAMING</u>         |
|--------------|-------------------|------------------|--------------------------------|
| I            | 000-131           |                  |                                |
| II           | 132-181           | 02.07            | Badmeester                     |
| III          | 182-231           | 03.01            | Heftruckchauffeur              |
|              |                   | 03.02            | Assistent Operator             |
|              |                   | 03.09            | Maler/M.B.KL.                  |
|              |                   | 03.10            | All-round medew. W&S           |
| IV           | 232-281           | 04.03            | Adm. Med. W&S                  |
|              |                   | 04.08            | Kantinebeheerder               |
| V            | 282-331           | 05.01            | Portier/Bew.beambte            |
|              |                   | 05.05            | Onderh. Bankwerker             |
|              |                   | 05.07            | Magazijnbeheerder (TD)         |
|              |                   | 05.08            | Allround lasser                |
|              |                   | 05.09            | Elektricien                    |
|              |                   | 05.10            | Operator                       |
|              |                   | 05.14            | Cycle Counter                  |
|              |                   | 05.16            | Medewerker Traffic             |
|              |                   | 05.26            | Med. Appli.& Keur.lab APO/AFI  |
|              |                   | 05.28            | Ploegbaas W&S                  |
|              |                   | 05.29            | Monteur                        |
|              |                   | 05.30            | Operator Imex                  |
|              |                   | 05.31            | Medew. Traffic                 |
|              |                   | 05.32            | Medew. Postkamer               |
| VI           | 332-381           | 06.01            | Assistent Inkoper              |
|              |                   | 06.02            | Administrateur TD              |
|              |                   | 06.12            | Research med. Appl.            |
|              |                   | 06.16            | Lab. Medewerker                |
|              |                   | 06.17            | Secretaresse BSA               |
|              |                   | 06.18            | Allround monteur               |
|              |                   | 06.19            | 1° Operator Imex               |
| VII          | 382-431           | 07.02            | Analist(e)                     |
|              |                   | 07.05            | Caseworker                     |
|              |                   | 07.07            | Chef Monsterkamer              |
|              |                   | 07.09            | Techn. Med. Anal.Lab.          |
|              |                   | 07.10            | Senior Operator                |
|              |                   | 07.16            | Teken./Proj.Eng. Bouw          |
|              |                   | 07.18            | Cost Account/Inv. Cont.        |
|              |                   | 07.19            | Teken./Proj. Eng. WTB          |
|              |                   | 07.25            | Medw. Deb.-/Cred. Adm.         |
|              |                   | 07.26            | Coord. Pers.adm. & beheer      |
|              |                   | 07.30            | Supplier Scheduler             |
|              |                   | 07.33            | Researchmedewerker I Anal.lab. |
|              |                   | 07.34            | Senior Operator Imex           |
| VIII         | 432-481           | 08.01            | Inkoper                        |
|              |                   | 08.04            | Planner                        |
|              |                   | 08.05            | Werkm. Alg. WTB onderh.        |
|              |                   | 08.10            | Research Med. Anal. Lab.       |
|              |                   | 08.18            | 1° Ass. Appl. BSA              |
|              |                   | 08.20            | CAD systeembeheerder/PE        |
|              |                   | 08.21            | Research Medewerker RDPF       |

|    |         |       |                               |
|----|---------|-------|-------------------------------|
| IX | 482-510 | 09.02 | Gr. Leid. Pl. Sup. D.P.       |
|    |         | 09.03 | Ass. Gr. Leid. R&D D.P.       |
|    |         | 09.04 | Assistent Controller          |
|    |         | 09.12 | Medew. Economische Adm.       |
|    |         | 09.15 | Demand Management Coördinator |

Uitgangspunt bij de functiewaardering (FUWA) van nieuwe functies is, dat de totale procedure binnen een periode van zes maanden moet zijn afgerond.

Met ingang van 1 april 2010 wordt de werkingssfeer van de cao uitgebreid met de functies die ingedeeld zijn in salarisgroepen 14 en 15.

Het functie overzicht is niet compleet en deels niet actueel. Op termijn zullen de functiebeschrijvingen en de functielijst worden geactualiseerd.

Schaalsalarissen per: 01-01-2015 (inclusief 2,25%)

|                     | 131      | 181      | 231      | 281      | 331      | 381      | 431      | 481      | 531      | 581       | 631       | 681       | 731       | 781       | 831       |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Functiegroep</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>11</b> | <b>12</b> | <b>13</b> | <b>14</b> | <b>15</b> |
| 0                   | 1797     | 1841     | 1878     | 1919     | 1959     | 2087     | 2270     | 2540     | 2813     | 3086      | 3443      | 3801      | 4162      | 4524      | 4891      |
| 1                   | 1838     | 1878     | 1922     | 1968     | 2006     | 2139     | 2325     | 2597     | 2887     | 3172      | 3539      | 3903      | 4266      | 4639      | 5017      |
| 2                   | 1872     | 1917     | 1965     | 2018     | 2055     | 2190     | 2379     | 2653     | 2957     | 3257      | 3633      | 4010      | 4372      | 4754      | 5143      |
| 3                   | 1911     | 1957     | 2012     | 2069     | 2103     | 2245     | 2433     | 2711     | 3025     | 3344      | 3732      | 4114      | 4478      | 4870      | 5271      |
| 4                   | 1948     | 1995     | 2057     | 2117     | 2151     | 2297     | 2488     | 2764     | 3087     | 3430      | 3824      | 4220      | 4586      | 4987      | 5396      |
| 5                   | 1986     | 2034     | 2102     | 2166     | 2199     | 2348     | 2540     | 2822     | 3147     | 3516      | 3920      | 4324      | 4690      | 5102      | 5524      |
| 6                   | 2031     | 2079     | 2148     | 2214     | 2251     | 2401     | 2594     | 2877     | 3209     | 3602      | 4017      | 4430      | 4799      | 5218      | 5650      |
| 7                   |          |          |          |          | 2301     | 2456     | 2651     | 2932     | 3270     | 3689      | 4112      | 4534      | 4904      | 5333      | 5777      |
| 8                   |          |          |          |          |          |          | 2711     | 2989     | 3332     | 3776      | 4209      | 4640      | 5011      | 5450      | 5904      |
| 9                   |          |          |          |          |          |          |          | 3054     | 3396     | 3863      | 4304      | 4744      | 5116      | 5564      | 6031      |
| 10                  |          |          |          |          |          |          |          |          | 3460     | 3950      | 4400      | 4851      | 5225      | 5680      | 6157      |
| 11                  |          |          |          |          |          |          |          |          | 3540     | 4037      | 4495      | 4955      | 5330      | 5796      | 6284      |
| 12                  |          |          |          |          |          |          |          |          |          | 4129      | 4590      | 5063      | 5438      | 5911      | 6410      |
| 13                  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           | 4691      | 5176      | 5542      | 6027      | 6538      |
| 14                  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |           |           | 5648      | 6143      | 6664      |
| 15                  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |           |           |           |           | 6789      |

**SAO-toeslag (BO)**

| <b>Punten</b> | <b>Toeslag</b> |
|---------------|----------------|
| 0 - 17        |                |
| 18 - 33       | € 46           |
| 34 - 49       | € 91           |
| 50 - >        | € 157          |

## Bijlage III

### INDELING IN GROEPEN BEZWARENDE WERKOMSTANDIGHEDEN

| <u>Punten SAO</u> | <u>Functienr</u> | <u>Funcctiebenaming</u>        |
|-------------------|------------------|--------------------------------|
| 0 – 17            | 03-01            | Heftruckchauffeur              |
|                   | 03-10            | All-round medew. W&S           |
|                   | 03-13            | Telefoniste                    |
|                   | 03-18            | Medew.Scr. Anorg. Pigm.        |
|                   | 04-03            | Adm. Medew. W&S                |
|                   | 04-08            | Kantinebeheerder               |
|                   | 05-01            | Portier/Bew.beambte            |
|                   | 05-06            | Adm.Medew.Control              |
|                   | 05-07            | Magazijnbeheerder TD           |
|                   | 05-14            | Cycle Counter                  |
|                   | 05-16            | Medewerker Traffic             |
|                   | 05-17            | Adm. Medew. Accounting         |
|                   | 05-24            | Medew. Crediteurenadm.         |
|                   | 05-26            | Medew.Appl.& Keurlab.APO/Afi   |
|                   | 05-27            | Adm.med.secr./Plann.Adm.APO    |
|                   | 05-28            | Ploegbaas W&S                  |
|                   | 05-31            | Medewerker Traffic             |
|                   | 05-32            | Medewerker Postkamer           |
|                   | 06-01            | Assistent Inkoper              |
|                   | 06-02            | Administrateur TD              |
|                   | 06-06            | Coörd. W&S                     |
|                   | 06-12            | Research med. Appl.            |
|                   | 06-14            | Medew. Extruderlab             |
|                   | 06-16            | Lab. Medewerker                |
|                   | 06-17            | Secretaresse BSA               |
|                   | 07-01            | Cost/Stock Controller          |
|                   | 07-02            | Analistl                       |
|                   | 07-05            | Orderprocessor                 |
|                   | 07-07            | Chef Monsterkamer              |
|                   | 07-09            | Techn.Med. Anal. Lab.          |
|                   | 07-10-1          | Senior Operator Microlen       |
|                   | 07-10-3          | Senior Operator Micranyl       |
|                   | 07-16            | Teken./Proj.Eng. Bouw          |
|                   | 07-18            | Cost Account/Inv. Cont.        |
|                   | 07-19            | Teken./Proj.Eng. WTB           |
|                   | 07-20            | Keurder Keurslab BSA/BSA/Alg.  |
|                   | 07-22            | Coördinator Traffic            |
|                   | 07-23            | Medew. Liquiditeitsbeheer      |
|                   | 07-25            | Medew. Deb./Cred. Adm.         |
|                   | 07-26            | Coörd. Pers.adm & beheer       |
|                   | 07-30            | Supplier Scheduler             |
|                   | 07-33            | Researchmedewerker I Anal.lab. |
|                   | 08-01            | Inkoper                        |
|                   | 08-03            | Research Med. P.P.             |
|                   | 08-04            | Planner                        |
|                   | 08-07            | Junior Syst. Anal./Progr.      |
|                   | 08-10            | Research Med. Anal. Lab.       |
|                   | 08-12            | Ass. Afd. Chef Extruder        |
|                   | 08-13            | Ass. Afd. Chef B.KL. II        |
|                   | 08-16            | Chef Salarisadministratie      |
|                   | 08-17            | Bibliothecaris                 |

|                       |           |                                   |
|-----------------------|-----------|-----------------------------------|
|                       | 08-18     | 1e Ass. Appl. BSA                 |
|                       | 08-19     | Medew. Market. Developm.          |
|                       | 08-20     | CAD systeembeheerder/PE           |
|                       | 08-21     | Research medewerker RDPF          |
|                       | 08-22     | 1e Ass.Prod.BSA                   |
|                       | 09-02     | Gr.leid. Pl. Sup.DP               |
|                       | 09-03     | Ass. Gr.leid. R&D DP              |
|                       | 09-04     | Assistent Controller              |
|                       | 09-11     | PC-specialist                     |
|                       | 09-12     | Medew. economische Adm.           |
|                       | 09-13     | Personeelsconsulent               |
| 6-3 Demand Management | Coördinat | Ass. Hoofd Anal.lab.              |
| 18-33                 | 02-07     | Badmeester                        |
|                       | 03-02-1   | Assist.Operator Extrusie          |
|                       | 03-02-2   | Assist.Operator Henschelmixers    |
|                       | 03-02-3   | Assist.Operator Mengafdeling      |
|                       | 03-02-4   | Assist.Operator Microlen          |
|                       | 03-02-5   | Assist.Operator Micranyl          |
|                       | 03-17     | Verfspuiter                       |
|                       | 04-10     | Fitter                            |
|                       | 05-08     | Allround lasser                   |
|                       | 05-09     | Electricien                       |
|                       | 05-10-1   | Operator Aanzetter B.KL.II        |
|                       | 05-15     | Draaier/Frezer/Slijper            |
|                       | 05-29     | Monteur                           |
|                       | 05-30     | Operator Imex                     |
|                       | 05-02-2   | Operator Spraydryer B.KL.II       |
|                       | 05-02-3   | Operator Extrusie afdeling        |
|                       | 05-02-4   | Operator Henschelmixers           |
|                       | 05-02-5   | Operator Mengafdeling             |
|                       | 05-02-6   | Operator Microlen                 |
|                       | 05-02-7   | Operator BiVa                     |
|                       | 05-02-8   | Operator Micranyl                 |
|                       | 06-15     | Allround monteur                  |
|                       | 06-16     | 1 <sup>e</sup> Operator Imex      |
|                       | 07-10-2   | Senior Operator BiVa              |
|                       | 07-10-4   | Senior Operator Extrusie afdeling |
|                       | 07-10-5   | Senior Operator Henschelmixers    |
|                       | 07-10-6   | Senior Operator Mengafdeling      |
|                       | 07-34     | Senior Operator Imex              |
|                       | 08-05     | Werkm. Alg. WTB onderh./Electr.   |
|                       | 08-06     | Werkmeester Mach. Bew.            |
| 34-49                 | 02-06     | Afvuller Bonte Kleuren II         |
|                       | 03-02-6   | Assist. Operator BiVa             |
|                       | 03-09     | Maler Bonte Kleuren               |
|                       | 05-05     | Onderhoudsbankwerker              |

## **Bijlage IV JUBILEUMUITKERING**

Ter gelegenheid van een 25- of 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een gratificatie. Bij een dienstverband van:

- 25 jaar: 1 maandsalaris;
- 40 jaar: 1 maandsalaris.

De uitkering geschiedt bruto voor netto, in overeenstemming met de geldende fiscale regels.

## **Bijlage V BEOORDELINGSREGLEMENT**

(loongroep 1 t/m 9)

### **I. Inleiding**

Wat is beoordelen?

Beoordelen is een continu proces van waarnemen van de medewerker, rekening houdend met zijn mogelijkheden en tegen de achtergrond van zijn functie.

### **II. Doel van beoordelen**

Ten behoeve van een goed-gericht personeelsbeleid systematisch beoordelen van de individuele mens in de onderneming, tegen de achtergrond van de uitoefening van zijn functie.

De consequenties kunnen zijn :

1. betere motivatie van de medewerker;
2. vaststellen van maatstaven voor beloningsdifferentiatie;
3. optimaal functioneren van de medewerker in de onderneming.

Bij dit alles dient zowel de continuïteit van de onderneming als het welzijn van de werkende mens centraal te staan.

### **III. Wie wordt beoordeeld?**

Iedere medewerker zal worden beoordeeld.

De in dit reglement genoemde beloningsconsequenties hebben betrekking op alle medewerkers.

### **IV. Wijze van beoordelen**

1. Beoordelaar  
Iedere medewerker zal worden beoordeeld door zijn directe chef.
2. Positie beoordelaar ten opzichte van beoordeelde  
Iedere medewerker zal worden beoordeeld door zijn directe chef en deze beoordeling wordt goedgekeurd door de naast hogere chef.
3. Wijze van beoordelen  
De beoordelaars geven schriftelijk hun mening weer over de beoordeelde, uitgaande van de beoordelingskenmerken, zonder rekening te houden met de laatste beoordeling.

### **V. Tijdstip van beoordelen**

1. Iedere medewerker in principe 1 maal per jaar. Dit zal plaatsvinden in de laatste maand van het jaar. Eventuele belonings-consequenties zullen ingaan per 1 januari van elk jaar.
2. Nieuwe medewerkers  
Nieuwe medewerkers zullen voor het beëindigen van hun proeftijd een beoordelingsgesprek hebben.
3. Tussentijdse/halfjaarlijks beoordelen  
Medewerkers die op het eind van enig jaar een negatieve beoordeling hebben t.o.v. de vorige moeten herbeoordeeld worden voor 1-7 van het volgende jaar.

## VI. Beoordelingskenmerken

Teneinde aan de voorwaarden, genoemd in art. II onder "Doelstelling" zo goed mogelijk te kunnen voldoen, zijn de volgende kenmerken gekozen :

1. Zelfstandigheid
2. Inzetbaarheid
3. Creativiteit
4. Voldoen aan gestelde functie-eisen
5. Betrouwbaarheid, aanwezigheid
6. Bijdrage aan werksfeer

Aanvullend voor leidinggevenden

- Organiseren
- Instrueren
- Motiveren

## VII. Beoordelingsconsequentie

1. Materiële consequentie  
Voor de differentiatie binnen de gegeven kenmerken zal, afhankelijk van de uitgeoefende functie, een aantal kenmerken maatgevend zijn. Deze zullen echter niet allemaal even zwaar tellen.

### 2. Beoordelingskwalificaties voor cao-medewerkers.

| 2.1. beoordelingspremie vlg. spreiding over het cao art. 9 lid 2 | cao  | personeelsbestand |
|--|------|-------------------|
| matig  | 0 %  | 2 %               |
| voldoende  | 2½ % | 10 %              |
| ruim voldoende   | 4 %  | 10 %              |
| goed   | 5 %  | 55 %              |
| goed-zeer goed   | 6 %  | 10 %              |
| zeer goed  | 7½ % | 10 %              |
| uitmuntend   | 10 % | 3 %               |

## VIII. De uitvoering

1. Het beoordelingsformulier  
Het beoordelingsformulier is tweezijdig ingericht.  
Aan de voorkant staan de personalia, alsmede een aantal gegevens die door de afdeling Human Resources tevoren worden ingevuld; verder commentaar op beoordelingsgesprek door beoordeelde en beoordelaar, eventueel toekomstmogelijkheden, de samenvatting van het beoordelingsgesprek en de eindconclusie.  
De achterkant is ingericht voor de beoordeling per kenmerk door de eerste beoordelaar en goedkeuring tweede beoordelaar c.q. naast hogere chef.
- 2.a. Afdeling Human Resources verzendt de beoordelingsformulieren aan de chef, met het verzoek deze voor de vastgestelde datum in te vullen (bovenzijde formulier).
- 2.b. De chef levert het ingevulde formulier, nadat het goedgekeurd is door de naast hogere chef in op afdeling Human Resources voor de vastgestelde termijn.
- 2.c. Afdeling Human Resources verwerkt de gegevens.
- 2.d. Voor 15 januari van enig jaar verzendt afdeling Human Resources de ingevulde en goedgekeurde beoordelingsformulieren terug naar de chefs, waarna de gesprekken kunnen plaatsvinden.

## IX. Beoordelingsgesprek

Het resultaat van de beoordeling dient door de chef

**vóór 31 januari** van enig jaar aan de betreffende medewerker in een gesprek te worden medegedeeld. In dit gesprek zal de chef het eindoordeel moeten motiveren en zal de beoordeelde de gelegenheid moeten krijgen daarop te reageren. Indien beoordeelde akkoord gaat met de beoordeling, tekent hij hiervoor.

## X. Beroep

De beoordeelde kan tegen zijn beoordeling schriftelijk in beroep gaan binnen 14 dagen na het gesprek. Hij dient het bezwaar in bij de naast hogere chef. De naast hogere chef deelt in een gesprek binnen 14 dagen na ontvangst, haar mening mede aan beoordeelde. Na het gesprek wordt de einduitslag schriftelijk bevestigd.

### LIJST VAN AFKORTINGEN

|     |                 |   |   |
|-----|-----------------|---|---|
| 1.  | AKW             | : | Algemene Kinderbijslagwet                                 |
| 2.  | AOW             | : | Algemene Ouderdomswet                                     |
| 3.  | AWBZ            | : | Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten                      |
| 4.  | ANW             | : | Algemene Nabestaandenwet                                  |
| 5.  | BW              | : | Burgerlijk Wetboek  |
| 6.  | WIA             | : | Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen                  |
| 7.  | WGA             | : | Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten  |
| 8.  | IVA             | : | Regeling inkomensvoorziening volledig Arbeidsongeschikten |
| 9.  | UWV Werkbedrijf | : | Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen              |
| 10. | ZW              | : | Ziektewet   |
| 11. | WW              | : | Werkloosheidwet   |

## Bijlage VI CAO à LA CARTE

### 1. Inleiding

In het cao-overleg 2002-2003 is tussen werkgever en de betrokken vakorganisaties overeengekomen dat er een cao à la carte wordt ingevoerd in overeenstemming met de Ondernemingsraad.

De cao à la carte maakt, dat de arbeidsvoorwaarden gedeeltelijk aangepast kunnen worden aan de wensen en privé-omstandigheden van de medewerker. Meer flexibele arbeidsvoorwaarden dus.

De cao à la carte treedt in werking per 1 april 2003 en is gebaseerd op de momenteel van toepassing zijnde wetgeving waaronder de in deze cao à la carte genoemde onderdelen vallen. Wijzigingen in deze wetgeving kunnen resulteren in aanpassingen in het tot op dat moment van toepassing zijnde cao à la carte-model.

### 2. Voor wie is de cao à la Carte van toepassing

Deze nieuwe regeling is alleen van toepassing voor medewerkers in dienst van BASF Nederland B.V, Maastricht met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook parttimers komen in aanmerking zij het dat voor hen de regeling naar rato van het parttime-percentage van toepassing is

### 3. De cao à la carte

De arbeidsvoorwaarden die tegen elkaar kunnen worden geruild, de zogenaamde bronnen en doelen, vormen de kern van deze regeling. De bronnen zijn de arbeidsvoorwaarden die kunnen worden verkocht en/of geruild. De doelen zijn de arbeidsvoorwaarden die je kunt kopen en/of ruilen.

Bronnen zijn:

-bovenwettelijke vakantiedagen

-salaris

-eindejaarsuitkering

-incentive uitkering (EIP)

Doelen zijn:

- langdurig (sabbatical) verlof
- vrij voorafgaand aan pensionering
- studieverlof
- betaald ouderschapsverlof
- zorgverlof
- fietsplan.
- geld

#### **4. De Bronnen**

##### 4.1 Bovenwettelijke vakantiedagen

Het is met deze regeling mogelijk om de bovenwettelijke vakantiedagen (het meerdere boven de twintig dagen op jaarbasis) uit te laten betalen. Alleen hele dagen worden uitbetaald.

Voor parttimers geldt deze regeling naar rato van het parttime percentage. Bij verkoop van vakantie geldt dat dit tenminste één vakantiedag moet betreffen. Hierbij geldt dat één dag een bruto-waarde heeft van 0.39 % van het jaarinkomen (12 x maandsalaris), vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering van de maand waarin de dagen worden uitbetaald. Bij het kopen van verlofdagen geldt dezelfde waarde als bij het verkopen van dagen.

##### 4.2 Sparen van vakantiedagen

Tevens is het mogelijk om de bovenwettelijke vakantiedagen (het meerdere boven de twintig dagen op jaarbasis) bij BASF Nederland B.V, Maastricht , jaarlijks maximaal 10 vakantiedagen op te sparen en te gebruiken voor de doelen genoemd onder punt 5.1 tot en met 5.4.

Alleen hele dagen kunnen worden gespaard. Het totale saldo opgespaard verlof en langdurig verlof (zie punt 5.1) mag maximaal 100 dagen bedragen. Voor parttimers geldt deze regeling naar rato van het parttime percentage.

##### 4.3 Salaris, eindejaarsuitkering, incentive

Wanneer je salaris, eindejaarsuitkering of incentive wilt ruilen tegen een andere arbeidsvoorwaarden (de doelen onder punt 5), moet je dit in de maand december kenbaar maken bij de personeels- en salarisadministratie. Hierbij dient er wel rekening gehouden te worden met het feit dat het ruilen van de componenten invloed kan hebben op uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten. Nadere informatie is te verkrijgen bij de afdeling salarisadministratie.

#### **5. De doelen**

##### 5.1 Langdurig verlof (sabbatical)

Langdurig verlof is een aaneengesloten periode van minimaal 6 weken en maximaal 13 weken (drie maanden). Dit soort verlof kun je slechts één keer per drie kalender-jaren opnemen. Dit in overeenstemming met de werkgever. In overeenstemming met de individuele medewerker kan hiervan worden afgeweken.

##### 5.2 Eerder met pre-pensioen

De gespaarde dagen kunnen door de werknemer worden opgenomen voorafgaand aan het pensioen. Het in lid 1 genoemde maximum van 13 weken geldt niet voor deze toepassing.

##### 5.3 Studieverlof

Hierbij gaat het om studies waarvoor de werkgever geen of slechts gedeeltelijk tijd beschikbaar stelt. Het betreft hier geen studieverlof dat reeds door de werkgever gegeven wordt in het kader van de reguliere opleidingsfaciliteiten.

##### 5.4 Betaald ouderschapsverlof

Gedurende de wettelijke periode van ouderschapsverlof kunnen gespaarde dagen worden ingezet, waardoor het ouderschapsverlof dat wettelijk onbetaald is, gedeeltelijk betaald kan worden genoten.

##### 5.5 Zorgverlof

Voor de verzorging van zieke naaste verwanten kunnen gespaarde dagen worden ingezet.

- 5.6 Fiets van de zaak  
Eén keer per drie jaar kan, met inachtneming van de fiscale voorschriften en mogelijkheden op het moment van de aanvraag, aan het fietsplan worden deelgenomen.

## **6. De procedure**

- 6.1 Rekening houdend met het genoemde onder de punten 4 en 5 kan de werknemer jaarlijks opgeven hoeveel vakantiedagen hij wenst te sparen in tijd of wenst uit te laten betalen. De opgave dient schriftelijk voor 15 december van ieder jaar, bij de afdeling Personeels- en salarisadministratie middels het daarvoor ter beschikking gesteld formulier.
- 6.2 Indien het maximum spaarsaldo van 100 dagen is bereikt, kunnen geen dagen meer worden gespaard.
- 6.3 De tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken in het kader van de cao à la Carte worden vastgelegd in het personeelsdossier van de betrokken werknemer.

## **7. Richtlijnen**

- 7.1 Gespaarde dagen ten behoeve van 5.1 tot en met 5.5 worden altijd opgenomen in tijd. Dit is alleen mogelijk in hele dagen, waarbij geldt dat één dag opgebouwd gelijk is aan één dag genoten.
- 7.2 Voor de verlofplanning en de opname van gespaarde dagen ten behoeve van langdurig verlof geldt, dat deze worden vastgesteld in overeenstemming met en na toestemming van de direct leidinggevende en het verantwoordelijke MC-lid.
- 7.3 Voor de verlofplanning en de opname van gespaarde dagen ten behoeve van eerder met prepensioen geldt, dat dit wordt vastgesteld in overeenstemming met en na toestemming van de direct leidinggevende en het verantwoordelijke MC-lid.
- 7.4 Opname ten behoeve van studieverlof dient voorafgaand aan het volgen van de opleiding besproken te worden met de directe chef waarbij de gevolgen voor de werknemer en de bedrijfsvoering duidelijk in kaart worden gebracht op basis waarvan verdere afspraken worden gemaakt.
- 7.5 Aanvraag van ouderschapsverlof moet schriftelijk en tenminste 2 maanden voor ingang van het verlof worden gedaan bij de afdeling Human Resources.
- 7.6 Over de inzet van gespaarde dagen ten behoeve van zorgverlof komen werkgever en werknemer tot onderlinge afspraken.

## **8. Bijzondere bepalingen**

- 8.1 Bij een overeengekomen arbeidsduur van minder dan 40 uren per week geldt het cao à la Carte systeem naar rato van het parttime percentage. Daarbij gaat het om de grenzen bij bronnen, het maximum tijdspaarsaldo van 100 dagen, het maximum jaarlijks uit te betalen dagen en de maximum termijnen genoemd bij de opnamedoelen.
- 8.2 Indien de medewerker aan het einde van het kalenderjaar door arbeidsongeschiktheid of WGA de geplande dagen niet heeft kunnen opnemen, worden afspraken gemaakt over opname in een volgend kalenderjaar. Als opname van deze dagen niet mogelijk is, kunnen deze dagen aan het spaarsaldo worden toegevoegd. In dit geval is het mogelijk dat het maximale spaarsaldo wordt overschreden.
- 8.3 Uitgangspunt is dat gespaarde dagen worden opgenomen in tijd. In het geval het dienstverband wordt beëindigd wordt het tegoed aan gespaarde dagen uitbetaald.
- 8.4 Indien er op enig moment sprake is van een collectieve bedrijfssluiting kan het opgespaarde verlof (met het maximum van 100 dagen) in het kader van de collectieve bedrijfssluiting worden opgenomen.

- 8.5 Daar waar in de voorkomende gevallen artikel 7 en 8 van de cao à la carte niet voorzien, zal er in overeenstemming met de betrokken werknemer een beslissing genomen worden door de Manager Human Resources.
- 8.6 Indien de werknemer het niet eens is met de wijze waarop aan deze regeling invulling wordt gegeven, dan kan hij zich wenden tot de Manager Human Resources.

## **Bijlage VII STUDIEFACILITEITEN**

Werkgever stelt jaarlijks een opleidingsplan op en legt dit voor (ter beoordeling van de kaders, inhoud en kosten) aan de Ondernemingsraad. In dit opleidingsplan is financiële ruimte (budget) voorzien voor opleidingen in het kader van verbetering van de employability van werknemers. Aan de werknemer is het recht gegeven het initiatief te nemen inzake de opleidingsaanvraag en een loopbaanscan. Indien werkgever een opleiding in dit kader weigert, dan kan de werknemer in beroep gaan bij de Ondernemingsraad. Met de Ondernemingsraad worden nadere afspraken gemaakt over de invulling van haar rol in dezen. Functiegerichte verplichte opleidingen en VAPRO-opleidingen die buiten werktijd plaats vinden zullen voor 50% in tijd, als werktijd, of in geld worden gecompenseerd. BASF Nederland B.V., Maastricht, zal arbeidsmarkt-, loopbaan- en ambitie gerichte opleidingen stimuleren door deze 100% te financieren.

Voor niet functionele opleidingen geldt de volgende afspraak:

De dag van het examen, alsmede de dag eraan voorafgaand worden (indien van toepassing) vrijaf gegeven door werkgever. Afhankelijk van de door het opleidingsinstituut aangegeven studielast wordt (achteraf vast te stellen nadat de opleiding succesvol (met diploma) is afgerond) er per jaar dat de studie wordt gevolgd bijzonder verlof als compensatie gegeven. Bij een studielast tot 50 uur 1 dag, tot 100 uur 2 dagen en bij meer dan 100 uur 3 dagen. Een niet functionele opleiding is een opleiding die ofwel door de werknemer of door de werkgever als gewild en gewenst wordt beschouwd (in het kader van persoonlijke ontwikkeling) en die het functioneren in algemene zin en ten behoeve van de organisatie verbeterd. De studie moet namelijk van nut zijn voor de werkgever.

Van een studie is slechts sprake als er een studie-overeenkomst is opgesteld.

De huidige vergoedingsafspraken voor EHBO, BHV en brandweer blijven bestaan.

Het EVC traject wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd

**De opleidingsfaciliteiten staan ook open voor flexmedewerkers.**

## **Bijlage VIII PENSIOENREGELING INGAANDE 1 JANUARI 2014**

Hieronder de tekst van de instemming van de COR m.b.t. de per 1 januari 2014 ingevoerde pensioenregeling. Op 21 mei 2014 heeft de COR instemming verleend aan het verzoek van werkgever. Het verzoek luidde in hoofdlijnen als volgt:

BASF Nederland is voornemens om per 1 januari 2014 over te gaan op een nieuwe pensioenregeling. Deze pensioenregeling moet aan een aantal, belangrijke eisen voldoen. Deze zijn (in willekeurige volgorde):

Zoveel mogelijk harmonisatie van de regelingen, welke van oudsher nog bestaan;

De waardering van de pensioentoezegging op de BASF-balans niet vergroten en bij voorkeur in zijn geheel er vanaf halen (oftewel accounting-proof maken van de toezegging);

Bij voorkeur een individuele beschikbare premieregeling;

Bij de wijziging van de regeling geen direct premie/kostenvoordeel voor de werkgever als gevolg van de wetswijzigingen en harmonisatie van de regelingen, uitgaande van het laatst beschikbare premieniveau.

Dit betekent onder andere dat een besparing op de uitvoeringskosten ten gunste komt van de pensioentoezegging.

### **(Markt)situatie**

De pensioenen in Nederland zijn in zwaar(der) weer beland. De regelingen zijn (erg) ingewikkeld geworden.

Daarnaast stijgen de pensioenkosten, omdat de mensen naar verwachting langer blijven leven, de rente laag is en er hoge(re) veiligheidsbuffers moeten worden aangelegd. Tevens is de financiële situatie, mede als gevolg van de tegenvallende rendementen op aandelen, zodanig dat geen toeslagen kunnen worden verleend.

### **Fiscale wetswijzigingen per 1 januari 2014**

Naast de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd veranderen ook de fiscale grenzen voor het aanvullende pensioen vanuit de werkgever. Voor de arbeidsvoorwaarde pensioen geldt de zogenaamde omkeerregel. De regel houdt in dat de te betalen pensioenpremie voor de pensioenopbouw niet wordt belast, maar de periodieke uitkeringen wel. Bovendien wordt het opgebouwde pensioen niet tot iemands vermogen gerekend en wordt het niet belast voor de inkomstenbelasting (box 3). Deze regel geldt alleen als de pensioenopbouw voldoet aan de fiscale grenzen, die daaraan worden gesteld.

Per 1 januari 2014 gaat de fiscale pensioenrichtleeftijd omhoog van 65 jaar naar 67 jaar. Omdat er door de verschuiving van de pensioenleeftijd langer pensioen kan worden opgebouwd, wordt bovendien het fiscaal maximale opbouw percentage verlaagd met 0,10%. De fiscaal maximale opbouw in een eindloonregeling wordt verlaagd van 2,0% naar 1,9% per jaar. De maximale jaarlijkse opbouw in een middelloonregeling wordt verlaagd van 2,25% naar 2,15%.

In verband met de genoemde fiscale wijzigingen ten aanzien van het aanvullende pensioen heeft BASF Nederland de huidige pensioenregelingen binnen de verschillende entiteiten getoetst aan bovengenoemde fiscale wijzigingen. In verband met de veel lagere nieuwe fiscale grenzen zal een wijziging van de huidige pensioenregelingen nodig zijn, omdat deze binnen de nieuwe grenzen bovenmatig zijn.

Immers zonder wijziging van de regelingen zullen deze regelingen niet meer fiscaal worden gefaciliteerd en zal in de inkomstenbelasting de waarde van de opgebouwde aanspraken alsmede een revisierente en andere elementen worden betrokken.

### **Resumerend**

De noodzaak voor een nieuwe pensioenregeling binnen BASF Nederland wordt veroorzaakt door:

- Uniformering van pensioenregeling voor BASF NL medewerkers, momenteel een aantal van 19 verschillende regelingen. Dit is administratief te belastend en staat haaks op het streven naar harmonisatie van arbeidsvoorwaarden binnen BASF NL;
- Verandering wettelijk kader (pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar);
- Regelingen voldoen fiscaal niet meer (Wet verhoging AOW-en pensioenrichtleeftijd);
- Bestaande regelingen zijn veelal door de verzekeraars (uitvoerders) NN/Zwitserleven opgezegd;
- Werkgever heeft de uitvoeringsovereenkomst met het BASF pensioenfonds opgezegd;
- Streven naar eliminatie van IFRS consequenties;
- Aansluiten op wereldwijd BASF beleid inzake pensioenregelingen.

### **Gevolgen voor de medewerkers**

Het effect van de veranderingen verschilt van medewerker tot medewerker. Afhankelijk van de individuele situatie (de huidige regeling per (groep van) deelnemers) zijn er verschillende gevolgen. Deze omvatten het beëindigen van bestaande regelingen, het implementeren van het nieuwe wettelijke kader (waardoor er langer gewerkt moet worden en er minder pensioenopbouw is), het overdragen van het risico van werkgever naar werknemer en het invoeren van de beschikbare premiereregeling volgens de wereldwijde BASF richtlijnen.

### **Nieuwe regeling**

De nieuwe regelingen zijn van toepassing op de pensioenen die vanaf 1 januari 2014 worden opgebouwd. De nieuwe regeling betreft voor de medewerkers, die per 31 december 2013 in dienst zijn, een vaste bijdrageregeling (ook wel CDC genoemd) met een excedent-beschikbare premiereregeling (ook wel DC genaamd) en voor de nieuwe medewerkers een DC-regeling.

De huidige pensioenregelingen worden per 31 december 2013 stopgezet (pensioen over dienstjaren tot 1 januari 2014).

### Ambitie opbouwpercentage en franchise in de nieuwe regeling

Bij de vaststelling van de ambitie van het opbouwpercentage en de franchise is gekeken naar de verschillende regelingen. Daarbij is ook rekening gehouden met de fiscale grenzen die worden gesteld.

### Eigen bijdrage in de nieuwe regeling

Door de harmonisatie zullen werknemers in een bepaalde entiteit meer of minder kunnen gaan betalen dan voorheen.

### Resumerend - De nieuwe regeling op hoofdlijnen:

- Voor medewerkers die al in dienst zijn op 31 december 2013 geldt een hybride regeling, bestaande uit een vaste bijdrageregeling (ook wel CDC-regeling genoemd) tot een bruto pensioengevend jaarsalaris van €66.100,-. Voor het salaris tussen de €66.100,- en €100.000,- geldt een aanvullende DC-regeling (beschikbare premie regeling). Jaarlijkse pensioenopbouw voor de CDC- regeling bedraagt 2%. Voor de excedent DC-regeling gelden bijdragen, welke gebaseerd zijn op een netto staffel met 3% rendement. Hiervoor geldt niet de fiscaal maximale staffel, maar een afgeleide staffel.
- In de berekende actuariële premie voor de CDC-regeling is een additionele bufferopslag van 15% opgenomen om de risico's op te vangen binnen het contract. Mocht deze buffer niet nodig zijn dan kan deze worden gebruikt voor onder andere indexatie.
- Voor medewerkers waarvan het dienstverband op of na 1 januari 2014 aanvangt geldt een fiscaal maximale individuele DC-regeling tot een bruto pensioengevend jaarsalaris van €100.000,-. De staffel is gebaseerd op de fiscaal maximale netto staffel op basis van een 3% rendement.
- Voor het pensioengevend salaris gedeelte boven de €100.000,- ontvangen betrokken medewerkers een bruto bedrag gelijk aan de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie volgens de op die medewerker toepasselijke DC-premietabel.;
- Bovenstaande regelingen worden waar nodig in de toekomst aangepast aan gewijzigde wettelijke voorschriften. Aanpassingen met een negatief effect op de nominale pensioenaanspraak in de CDC-regeling zullen in de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018 niet leiden tot een aanpassing van het niveau van de totale bijdrage in deze regeling.
- De vaste bijdragepensioenpremie bedraagt 31% van de pensioengrondslag in de CDC-regeling;
- De bijdrage voor de beschikbare premiereregeling wordt jaarlijks bepaald aan de hand van de leeftijdsafhankelijke staffel;
- De premiebijdrage voor alle werknemers bedraagt 4% van de totale pensioengrondslag;
- De regeling voorziet ook in de mogelijkheid om het pensioen op vrijwillige basis voort te zetten gedurende een periode van onbetaald verlof, ouderschapsverlof en een sabbatical. De premie komt dan volledig voor rekening van de werknemer (zowel het werkgevers- als het werknemersdeel). Voor medewerksters die met zwangerschapsverlof gaan, verandert er tijdens het verlof niets aan de wijze waarop het pensioen wordt opgebouwd en betaald.
- De afgesproken grensbedragen van €66.100,- en €100.000,- zullen jaarlijks worden aangepast met de loonindex van de CBS loonindex. Als gevolg van de jaarlijkse stijging zal de grens van €100.000 niet meer bedragen dan het fiscaal maximum.
- De nieuwe pensioenregeling zal jaarlijks worden aangepast met de wettelijke minimum franchise.

### **Contracten en opgebouwde aanspraken**

#### Huidige en nieuwe contract

Bestaande pensioencontracten lopen af op 31 december 2013. De pensioenopbouw volgens deze contracten stopt dan ook eind 2013. Daarnaast wordt bij een nieuwe uitvoerder een nieuw contract aangegaan voor de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2014.

De tekorten en de tariefverschillen over de tot 1 januari 2014 opgebouwde pensioenen – binnen de huidige contracten - zijn voor rekening van de verzekeraar. Deze pensioenen worden in de systemen geadmistreerd en zijn door de diverse verzekeraars gegarandeerd. De pensioenen kunnen niet verlaagd (afgestempeld) worden bij de verzekeraar. Bij het pensioenfonds bestaat deze theoretische mogelijkheid, maar op dit moment is de dekkinggraad van het pensioenfonds “gezond”. Naar verwachting zal de toekomstige winstdeling over deze pensioenen zeer beperkt (of niet aanwezig) zijn. Dit gelet op de financiële positie van het huidige contract (zie bovenstaand), diverse verschuldigde kosten, die verrekend worden met de beleggingswinst en de mogelijkheid dat de verzekeraars de beleggingen afstemmen op de in de toekomst uit te keren pensioenen. Dit laatste is veiliger voor de verzekeraars, maar heeft als nadeel dat er amper beleggingswinst gemaakt kan worden. Voor het pensioenfonds geldt dat de mogelijkheid van “winsten” afhangt van de kosten, de overige resultaten en uiteraard het beleggingsbeleid van het pensioenfonds.

Zoals in het voorstel is opgenomen is BASF voornemens om over de tot 1 januari 2014 opgebouwde pensioenen bij de verzekeraars een eenmalige koopsom te storten voor indexatie.

De eenmalige koopsom inclusief de middelen binnen het fonds/contracten is bedoeld om de tot 1 januari 2014 opgebouwde pensioenen ook in de toekomst te kunnen indexeren. Onder opgebouwde pensioenen wordt verstaan de:

- op 31 december 2013 opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers (thans werkenden);
- op 31 december 2013 opgebouwde aanspraken van werknemers die in het verleden bij BASF Nederland (of haar rechtsvoorgangers) uit dienst zijn gegaan en de aanspraken niet hebben overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder (dit worden ook wel slapers genoemd);
- op 31 december 2013 lopende uitkeringen aan ex-werknemers die al met pensioen zijn, inclusief lopende uitkeringen nabestaandenpensioen.

Zij krijgen dezelfde vaste indexatie (hetzelfde vaste percentage) van 1%. Uitzondering hierop zijn de deelnemers die in het verleden reeds uitgesloten waren van indexatie vanwege het type van de regeling (bijv. eindloon). Een verder onderscheid per groep is niet wenselijk, behalve dan voor de groep actieve medewerkers in de Meern, die op dit moment een onvoorwaardelijke indexatietoezegging hebben tijdens actief dienstverband. Voor hen geldt tot aan de pensioendatum een hogere vaste indexatie van 1,5%. Een eventueel surplus aan beschikbare middelen voor indexatie (op basis van IFRS) zal gelijkmatig worden verdeeld over alle groepen, waarbij het verschil van 0,5% tussen de Meern en de overige deelnemers gehandhaafd blijft. Ten overvloede zij vermeld dat het bovenstaande uiteraard niet van toepassing is op de opgebouwde kapitalen uit eventuele beschikbare premierelatings, maar alleen betrekking heeft op opgebouwde pensioenen.

Voor huidige deelnemers in het BASF Pensioenfonds is indexatie van opgebouwde rechten afhankelijk van besluitvorming door het bestuur van het fonds. De voor het pensioenfonds beschikbare middelen zullen alleen worden toegekend voor zover het bestuur besluit tot een buy-out en het fonds zelf onvoldoende middelen beschikbaar heeft om tot de 1% indexatie te kunnen overgaan.

Voor de uitvoering van de CDC-regeling heeft BASF een verzekerd contract voor ogen waarbij de verwachte beleggingsopbrengsten vooraf in de pensioenkosten worden verrekend door middel van een zogenaamde rentestandskorting. Hierdoor is de buffer in de vaste premie (na aftrek van de benodigde premie voor de verzekeraar) vrij stabiel. Er komen echter geen verdere beleggingswinsten beschikbaar voor indexatie. Wel is het mogelijk de rentestandskorting tussentijds aan te passen. Dit is alleen zinvol als de marktrente is gestegen. De korting op de pensioenkosten wordt hierdoor hoger en daarmee ook de buffer in de premie.

### **Aanvullende verzekeringen**

Buiten de nieuwe pensioenregeling om komen er aanvullende verzekeringen om het (gezins)inkomen te beschermen bij onverhoopt voortijdig overlijden of arbeidsongeschiktheid (de z.g. ANW-hiaat, WIA-excedent en WGA-hiaat dekkingen). De kosten voor deze verzekeringen komen voor rekening van de werkgever.

## **Bijlage IX PROTOCOLTEKSTEN**

### **Werk en privé**

Tussen partijen is een cao à la Carte-regeling afgesproken.

De overeengekomen versie is als bijlage bijgevoegd.

In overeenstemming met de OR wordt bezien hoe de plus-uren boven de maximaal 6 uren positief aan het eind van de maand in het kader van variabel werken als bron kunnen dienen voor de cao à la carte. Deze plus-uren dienen dan wel in het kader van extra werkzaamheden te zijn gemaakt.

De tussen partijen afgesproken cao à la Carte regeling wordt uitgebreid.

De registratietijden zijn van 7.30 uur tot 18.30 uur. De bloktijden liggen tussen 10.00 uur en 15.00 uur. De plus-uren, maximaal 6 per maand kunnen zowel in het kader van het flexibel werken worden genoten dan wel aan het begin van iedere maand in de cao à la carte worden bijgeboekt.

### **Verlofopname**

De opname van verlof uren vindt plaats op basis van de netto arbeids- en verlofuren

## **PROTOCOLAFSPRAKEN BEHORENDE BIJ DE CAO 2011-2012**

1. . Bij een inleenperiode van zes maanden of langer wordt de eindejaarsuitkering pro rato toegekend. Werkgever blijft alleen samenwerken met ABU aangesloten (en dus Nen- gecertificeerde) uitzendorganisaties.
2. BASF Nederland B.V., Maastricht, handhaaft de bepalingen met betrekking tot de arbeidstijdenwet zoals deze in de cao staan.
3. De ontwikkeling van haar personeel blijft voor BASF Nederland B.V., Maastricht, belangrijk. BASF Nederland B.V, blijft gebruik maken van de EVC-scan.
4. Medewerkers die in dienst treden als operator worden verplicht (bij een vast dienstverband) om een Vapro opleiding te volgen. Niet volgen en of niet slagen betekent geen (vast) dienstverband.
5. Vakbonden worden periodiek (1x per kwartaal) geïnformeerd omtrent ontwikkelingen pensioenen aangaande: pensioen rendement (rente en over-rente, Indexering van opgebouwde- en op te bouwen pensioenrechten, Beleggingsrendementen, en Bereikbaarheid-/klantservice voor werknemers .
- 8.
9. Werkgever enthousiasmeert meer dan voorheen cao à la carte. Medewerkers krijgen nu ook de mogelijkheid om bovenwettelijke verlofdagen, overwerkuren en ADV dagen te laten inleveren in ruil voor pensioenpremie. Dit alles binnen de fiscale kaders.
10. Werkgever faciliteert het "fiscaal vriendelijk" betalen van de vakbondscontributie door werknemers. Werknemers zorgen voor benodigde betalingsbewijzen en zijn zelf tegenover de belastingdienst verantwoordelijk.
11. Gezondheidsbeleid  
Werkgever zal conform de fiscale regeling aan haar werknemers de kosten voor deelname aan bedrijfsfitness vergoeden.  
BASF Nederland B.V., Maastricht, zal op vrijwillige basis een Preventief Medisch Onderzoek voor haar werknemers laten verrichten door de Arbodienst.
- 12 Fiscaliteiten  
De niet benutte fiscale ruimte in het kader van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer kan door werknemers fiscaal vriendelijk worden verloond.

## **PROTOCOLAFSPRAKEN BEHORENDE BIJ DE CAO 2012-2013**

### **Sociaal Plan**

1. De werkingsduur van het vigerende sociaal plan wordt met 2 jaren (tot en met 31-12-2015) verlengd.

## **PROTOCOLAFSPRAKEN BEHORENDE BIJ DE CAO 2015**

1. **Werkgeversbijdrage**  
De werkgeversbijdrage conform de AWWN-bijdrageregeling is voor de looptijd van de cao overeengekomen.
2. **Geschenkenregeling**  
De bestaande geschenkenregeling wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd.
3. **Sociaal Plan**  
De looptijd van het huidige sociaal plan wordt verlengd tot 31-12-2016. Wel wordt hierin (als gevolg van de gewijzigde wetgeving) een anticumulatiebepaling (voortvloeiende uit de WWZ) opgenomen.
4. **Reparatie 3e WW jaar**  
Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW' en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 17 april 2015, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd.
5. **Vakbondscontributie**  
Partijen zijn akkoord dat de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk wordt verrekend (via de WerkKostenRegeling).
6. **Salaris**
  - De salarisschalen en feitelijke salarissen worden per 1 januari 2015 met 2,25% verhoogd.
  - De Employee Incentive Plan (= EIP) factor wordt vanaf 2015 verhoogd van 2,41% naar 2,66%.
7. **Introductie Employee Performance Measurement System (= EPMS)**  
3) EPMS  
Werkgever BASF locatie Maastricht heeft aangegeven over te willen gaan naar EPMS. Werkgever wil met de OR afspraken maken over de (locatie-specifieke) overgangsmaatregelen. De OR kan hiervoor advies inwinnen bij -en zich laten begeleiden door- de vakbonden. Tevens wordt onderzocht en met de OR van de BASF locatie Maastricht besproken op welke wijze een bezwaarprocedure (in het kader van STRATA functievaststelling) opgenomen kan worden. Uiteindelijk ligt de beslissing over een eventuele overgang naar EPMS bij de individuele werknemer. De werknemer moet hiervoor tekenen.
8. **Employee development**  
Voor medewerkers blijft het Employee development programma en het budget (zoals dit in 2014 was), beschikbaar.
9. **Participatiewet**  
Werkgever zal in lijn van haar eerder beleid op dit gebied (inzake inzet medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt) zich verbinden tot een inspanningsverplichting in het kader van de Participatiewet.