

POLYTEC PLASTICS NL BV

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST



Looptijd 1 februari 2016 tot en met 31 januari 2018

© 2011 CAO-partijen en de AWWN

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



INHOUDSOPGAVE

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	4	Definities
2	5	Algemene verplichtingen van de werkgever
3	7	Algemene verplichtingen van de werknemers
4	7	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen
5	8	Indienstneming en ontslag
6	9	Dienstrooster en arbeidsduur
7A	10	Loonontwikkeling
7B	10	Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen
8A	12	Bijzondere beloning
8B	14	Afbouwregeling ploegentoeslag
9	14	Feestdagen
10	14	Geoorloofd verzuim
11	16	Vakantie
12	19	Vakantietoeslag
13	19	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid etc
14A	21	WGA-premie
14 B	21	Reparatie WW
14C	21	Uitkering bij overlijden
15A	22	Zorgverzekering
15B	22	Kinderopvang
16	22	Pensioenvoorziening
17	22	Extra uitkering
18	22	Schadeloosstelling
19	22	Ondernemingsraad
20	23	Leeftijdsbewust personeelsbeleid
21	23	Ontslag bedrijfseconomische omstandigheden
22	23	Algemene onderwerpen
23	24	Inwerkingtreding en duur der overeenkomst
Bijlage I		Functielijst

POLYTEC Plastics NL B.V.

Bijlage II	Salarisschalen
Bijlage III	Protocol opleidingen
Bijlage IV	Regeling extra uitkering (13 ^e maand)
Bijlage V	Protocol CAO-afspraken
Bijlage VI	Protocol Wet Verbetering Poortwachter
Bijlage VII	Pensioen overgangsregeling inhaalpensioen
Bijlage VIII	Toepassing Hoger Personeel
Bijlage IX	Pensioenregeling (vanaf 1-1-2015)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte

als partij ter ene zijde

en

FNV Procesindustrie te Rotterdam

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: de contractant ter ene zijde;
- b. de vakvereniging: elk der contractanten ter andere zijde;
- c. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst sprake is van "hij, hem of zijn" wordt tevens bedoeld "zij of haar".
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een periode van zeven dagen, die aanvangt aan het begin van de eerste op maandagochtend eindigende dienst;
- f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken, zoals nader omschreven in artikel 6 van deze overeenkomst;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II-A en II-B;
- i. maandinkomen: het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 1 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6 onder b.;
- j. bedrijfsreglement/- informatiegids: het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid, dat in overleg met de OR wordt vastgesteld en rekening houdend met de geldende afspraken CAO;
- k. bruto vakantie-uren: het aantal vakantie-uren gerelateerd aan de bruto werktijd per week en per dag (i.c. 40 uur/8uur).

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verbindt zich enerzijds geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze CAO bepaalde en anderzijds met de werknemers als bedoeld in artikel 1 lid c. een individuele arbeidsovereenkomst af te sluiten.
3. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dient de werkgever indien hij overweegt:

een fusie aan te gaan;
een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokkenen voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.
4. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers, vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.
5. Sociaal beleid
 - a. De werkgever zal jaarlijks een sociaal verslag opstellen dat ten minste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad aan leden van de ondernemingsraad alsmede van de vakverenigingen ter beschikking zal worden gesteld.
 - b. In dit verslag verstrekt de werkgever uitgangspunten en gegevens, die inzicht kunnen verschaffen in het gevoerde beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, beoordeling en promotie.
6. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming.
Ter bevordering van de veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad nadere regelingen treffen c.q. voorschriften opstellen.
7. Vakbondswerk binnen de onderneming
 - a. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad (OR) in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan vakverenigingen faciliteiten verlenen.
 - b. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 1. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen;
voor zover de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van de te houden vergaderingen, is voor publicatie daarvan toestemming van de werkgever nodig;
 2. Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de

vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden; de betreffende bestuursleden plegen hierbij overleg met hun directe chef;

3. Beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen;
(over de praktische mogelijkheid, in concrete gevallen van bedrijfsruimte gebruik te maken, zal tijdig met de betreffende afdelingschef overleg worden gepleegd);
4. het aan de bestuursleden van de bedrijfsledengroepen ten behoeve van de vervulling van hun taak toestaan een gepast gebruik te maken van de bedrijfscommunicatieapparatuur;
5. het aan de bestuursleden van de bedrijfsledengroepen tijdig ter beschikking stellen van agenda's en verslagen van vergaderingen van de OR, voor zover deze raad daarmee instemt.
 - a. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen, welke vakverenigingsleden uit het personeel een functie bekleden binnen het bondswerk in het bedrijf.
 - b. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming, stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers.
Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
 - c. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
8. Regeling werkgeversbijdrage
De werkgever verklaart zich voor de duur van deze CAO bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan FNV Procesindustrie en De Unie overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV Procesindustrie, CNV Bedrijven Bond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De vakbonden dragen zorg voor inzicht besteding van deze gelden d.m.v. jaarlijkse uitreiking van een jaarverslag.
9. Werkgelegenheid
 - Minstens eenmaal per jaar zal de werkgever de vakverenigingen informeren over de algemene gang van zaken en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderneming.
 - Rekening houdend met het in de wet gestelde t.a.v. de OR, zal de werkgever:
 - a. bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, o.a. door natuurlijk verloop, de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 - b. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf c.q. afmelden; daarbij wordt rekening gehouden met het sub c. bepaalde;
 - c. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (o.a. oudere, jongere en gehandicapte werknemers);
 - d. Het verrichten van overwerk tot het uiterste beperken; de werkgever behoeft de instemming van de OR voor het doen verrichten van niet-incidenteel overwerk, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;

- e. Het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus (mits in het bezit van de wettelijk vereiste vergunning) bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd.
 - f. Werkgever is bereid op verzoek van werknemer deeltijdfuncties waar mogelijk te realiseren.
10. De werkgever kan de werknemers in geen geval verplichten werk te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf of voor een der dochterondernemingen, waarvan het personeel bij hem in administratie is.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De werknemers zijn verplicht in dienst van hun werkgever alle werkzaamheden, welke hun door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hun door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werkgever zal verlangen, dat de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst tekent, waaruit blijkt dat deze CAO, later overeengekomen herzieningen daaronder begrepen, op de onderhavige arbeidsverhouding van toepassing is of wordt verklaard.
3. De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft, te houden aan zijn dienstrooster. Bij gebleken noodzakelijkheid, ter beoordeling van de werkgever en met instemming van de ondernemingsraad, althans onder mededeling aan haar, zal de werknemer ook buiten zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid verrichten, zulks met in achtneming van de Arbeidstijdenwet.
4. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of zal worden.
5. De werknemer is verplicht, met inachtneming van de desbetreffende reglementen, deel te nemen aan de sociale fondsen ten bate van de werknemer ingesteld. Het in de vorige zin bepaalde geldt met name ten aanzien van de pensioenvoorziening als bedoeld in artikel 16 van deze overeenkomst.
6. Het is de werknemers, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris gedurende ten hoogste 1 werkdag te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is verplicht om bij een controle binnen het bedrijf door de Arbeidsinspectie, de Belastingdienst, het UWV Werkbedrijf, de Sociale Verzekeringsbank of de vreemdelingendienst van de politie een geldig ID-bewijs te tonen.
8. Voor het overige gelden de regels zoals vermeld in het bedrijfsreglement & -informatiegids.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing te zullen bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van dit contract door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 22 deze overeenkomst en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, als bedoeld in afdeling 7 artikel 652 Burgerlijk Wetboek (BW), tenzij schriftelijk een kortere regeling wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - 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.

3. Voor een werknemer met een dienstverband als bedoeld in lid 2 sub b, c, of d worden schriftelijk voortzettingsovereenkomsten conform afdeling 7 artikel 668 a van het BW overeengekomen.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in afdeling 9 artikel 672 BW.:
Opzegtermijn werknemer:
Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand
Opzegtermijn werkgever:
Voor de werkgever gelden de volgende opzegtermijnen. Bij een arbeidsrelatie

Korter dan 5 jaar	: 1 maand
Vanaf 5 tot 10 jaar	: 2 maanden
Vanaf 10 tot 15 jaar	: 3 maanden
15 jaar of langer	: 4 maanden
5.
 - a. Het bepaalde in het derde lid van afdeling 7 artikel 668 BW is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
 - b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
6. Het bepaalde in afdeling 9 artikel 670 BW. derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers vanaf de AOW gerechtigde leeftijd en ouder niet van toepassing.
7. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op het moment van het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
8. Indien in afwijking van het in lid 7 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.
9. Het bepaalde in afdeling 9 artikel 670 BW lid 3 (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub, c en d niet van toepassing.
10. Wanneer de toepassing van het in artikel 2 lid 3 gestelde daartoe aanleiding geeft, zal de werkgever - in afwijking van het bepaalde in afdeling 9 artikel 670 lid 3 BW - de dienstbetrekking ook kunnen opzeggen aan een werknemer, die onder de

wapenen is voor militaire dienst of een andere overheidsdienst verricht, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangaan ten aanzien 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.

11. Ingeval de werkgever tot wederaanneming van het personeel overgaan, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een half jaar is verlopen sedert hun ontslag.
12. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die perioden uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gem. 38 uur per week, onder handhaving van de bedrijfstijd van 40 uur;
 - b. een 2-ploegendienst dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week, onder handhaving van de bedrijfstijd van 40 uur;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week, onder handhaving van de bedrijfstijd van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken een gemiddelde werktijd aangeeft per week van 33,6 uur;
 - e. De werkgever heeft het recht een combinatie van roostersoorten af te spreken, na overleg met de OR indien deze combinatie betrekking heeft op een kleine groep van maximaal 5 man per dienst per afdeling. Dit rooster zal over een periode van 3 werkweken het gemiddelde van 40 uur per week niet overschrijden;
2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten een ochtend- of een middagdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag-, en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
 - d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers regelmatig van dienst wisselen en een der diensten een ochtend-, middag- of nachtdienst is.
3. Van de in dit artikel genoemde arbeidsduur voor werknemers in dagdienst, kan met inachtneming van de Arbeidstijdenwet en het bepaalde in artikel 3 lid 3 van deze CAO worden afgeweken.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder, werkende in dagdienst, kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.
5.
 - a. Werknemers van 62 jaar en ouder, kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per jaar:
voor 62-jarigen - 48 uur
voor 63-jarigen - 96 uur
voor 64-jarigen - 192 uur.
 - b. Over bovenstaande uren zal 85% van het salaris worden betaald.

- c. De wijze waarop de uren in de vorm van hele dagen per periode van 2 maanden worden genoten, zal in onderling overleg tussen de bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfspgang.
De in een periode van 2 maanden niet opgenomen dag(en) komen te vervallen. Opsparen van dagen is derhalve niet mogelijk.
6. De in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsduurverkortung m.i.v. 1 oktober 1984, zal gerealiseerd worden in uren.
7. Voor verzoeken tot vermindering c.q. vermeerdering van de arbeidsduur geldt toepassing Wet Aanpassing Arbeidsduur. Nadere uitwerking door werkgever zal in overleg met de OR plaatsvinden.

Artikel 7A

Loonontwikkeling

1. De lonen (inclusief de vakantievloer) worden structureel verhoogd:
 - a. per 1 februari 2016 met 1,5%
 - b. per 1 februari 2017 met 1,5%

Artikel 7B

Funciegroepen salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van ORBA-functiewaardering ingedeeld in funciegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke funciegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat die gebaseerd is op functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de funciegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaaalsalaris en van het aantal functie jaren waarop zijn schaaalsalaris is gebaseerd.
2.
 - a. Beschikt de werknemer niet over de in lid b bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functie jaren, dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopsalarisschaal en wel het bij -2 functie jaren vermelde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die aanloopschaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopsalarisschaal langer toe te passen mocht zijn beoordeling hiertoe aanleiding voor geven. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer
 - b. De werknemers, die niet onder de aanloopschaal vallen, ontvangen het schaaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat zij na het verlaten van de aanloopschaal onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest.
Dit wordt de functie jaren schaal genoemd. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, een en ander totdat het maximum van deze schaal is bereikt, tenzij de werknemer langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt is.
 - c. Bij het verlaten van de aanloopschaal na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functie jaar per eerstvolgende 1 januari.
3.
 - a. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.
 - b. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld, zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
4. Persoonlijk maximum

- a. De medewerker die op 1 januari van enig jaar ten minste één jaar op het voor zijn functiegroep geldende maximum schaalsalaris is ingeschaald én die gedurende dit tijdvak minimaal 1 maal een 3,5 beoordeling heeft gehad wordt ingeschaald op het persoonlijk maximum van de betreffende functiegroep.
- b. De medewerker met een persoonlijk maximumsalaris die in enig jaar een beoordeling lager dan 3 heeft gekregen verliest per 1 januari zijn recht op het voor hem vastgestelde persoonlijk maximum en ontvangt vervolgens het maximum schaalsalaris.
- c. De bedragen van het persoonlijk maximum worden geïndexeerd met de algemene CAO verhogingen en tellen mee in de berekeningsgrondslag voor pensioenen, ploegentoeslag en vakantiegeld.

5. Tijdelijke waarneming

- a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 6 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Indien de tijdelijke volledige waarneming ruimschoots van te voren met de werknemer is afgesproken, ontvangt de betrokken werknemer hiervoor direct een uitkering. De uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenoemde diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers, die niet onder de aanloopschaal vallen.

6. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waar de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 1. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van het opheffen van functies of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt deel uit van het maandinkomen.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van het opheffen van functies of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het schaalsalaris.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Ter gelegenheid van de algemene verhogingen

vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren.

Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd en na het bereiken van de 55-jarige leeftijd bij een onafgebroken dienstverband van 15 jaar of meer, wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan niet meer afgebouwd.

8. Leertijd en aanloopschaal
Werknemers die bij hun indiensttreding of bij de plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een aanloopschaal worden ingedeeld. De duur van deze periode zal ten hoogste 12 maanden bedragen, met dien verstande, dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt, deze termijn met 3 maanden kan worden verlengd.
9. Het schaalsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder valide, zal door de werkgever worden gehandhaafd zonder dat hieraan eventueel functiejaren van de oorspronkelijke functie meer worden toegevoegd. tevens zal rekening worden gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
10. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris in militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd. In deze CAO en bij wet zijn voor de hier genoemde situaties gedeeltelijke of volledige compensaties mogelijk.
11. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand ter beschikking van de werknemers gesteld.
12. Beroepsprocedure
Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van ORBA-functiewaarderingsstelsel, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling HR, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz., te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer het bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn. De functiedeskundigen van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

Artikel 8A

Bijzondere beloning

1. Toeslag voor het werken in ploegen
 - a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 1. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
2-ploegendienst 13% van het schaalsalaris;
3-ploegendienst 20% van het schaalsalaris;
5-ploegendienst 28% van het schaalsalaris.
 2. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 3. Werknemers in ploegendienst, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar dagdienst, ontvangen de bij de ploegendienst behorende extra beloning gedurende een aantal weken

gelijk aan het aantal jaren, dat zij in die ploegendienst hebben gewerkt, doch minimaal 3 weken, echter tot een maximum maandinkomen als zij voordien gemiddeld in ploegendienst hadden.

- b. Werknemers in ploegendienst van 60 jaar of ouder, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar de dagdienst, behouden het geldbedrag aan ploegentoeslag welke op het moment van overplaatsing aan het oude dienstrooster is verbonden.

2. Beloning voor overwerk

- a. Als overwerk wordt beschouwd door de werkgever opgedragen arbeid, verricht op uren buiten de voor de desbetreffende werknemer geldende al dan niet tijdelijke, normale, dagelijkse dienstrooster, voor zover vallende buiten de wet en in deze overeenkomst vastgestelde arbeidstijd of duur.
- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet en artikel 3 lid 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst verplicht.
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- c. Overwerk op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer geldende dienstrooster worden, voor zover de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden, beloond, inclusief het doorbetaalde salaris op feestdagen, met de volgende percentages van het uursalaris:
 - 1. voor elk der eerste twee uren per etmaal, aansluitende aan de normale arbeidsdag en gelegen voor 20.00 uur - tot een maximum van 7 uur per week - : 125%;
 - 2. voor uren op zaterdag tussen 12.00 en 24.00 uur: 175%;
 - 3. voor uren tussen zaterdag 24.00 en zondag 24.00 uur, alsmede voor deze uren voor op zondag vallende feestdagen: 200%;
 - 4. voor de overige uren: 150%.
 - 5. De in dit sub-lid bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, tot een maximum van 32 uur worden gecompenseerd in vrije tijd. Bovenstaande percentages zullen dan met 100% worden verminderd en zijn alleen opneembaar op uren van maandag tot en met vrijdag. Als bij collectieve sluiting de 5 ploegendienst ook niet werkt kan de werknemer in de 5 ploegendienst de feestdagtoeslag in tijd of geld opnemen. Werkgever zal zorg dragen voor tijdige informatie.
 - 6. De uurloonwaarde wordt afgeleid van de normale arbeidsduur ex art. 6 lid 1a en is vastgesteld op 0,61%.
- d. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - 1. overwerk van een kwartier of minder per dag, met een maximum van 1 uur per week;
 - 2. arbeid, welke verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 10, 11 en 13 van deze overeenkomst;
 - 3. het werken in twee of meer ploegen, verricht door geregeld in ploegendienst werkenden (onder "geregeld in ploegendienst werkenden" wordt verstaan: werknemers die in een ploegendienst worden tewerkgesteld, welke ploegendienst ten minste voor 14 dagen of 3 weken is vastgesteld) en/of door invallers, een en ander binnen het raam der voor de twee of meer ploegendienst vastgestelde dagelijkse arbeidstijd, met dien verstande dat voor de drieploegendienst de 40 uur per week niet wordt overschreden.
- e. Niet met overwerkbeloning, doch wel met het normale salaris wordt betaald arbeid, verricht boven de normale arbeidsduur voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, veroorzaakt door calamiteiten zoals bedoeld in de bedrijfsschadeverzekering, voor zover over deze uren het salaris volledig werd doorbetaald.
- f. Indien op niet op zondag vallende feestdagen, als vermeld in artikel 9, arbeid wordt verricht, zal aan de betrokken werknemer over de op deze dagen gewerkte uren de beloning, als aangegeven in lid 2.c.3 van dit artikel, worden gegeven en zullen hem tevens evenzoveel uren worden vrij gegeven met behoud van salaris. Deze afspraak geldt

niet voor de 5-ploegendienst in verband met afspraken die voor hen gelden over dienstrooster en arbeidsduur.

- g. Voor de 5-ploegendienst geldt een feestdagtoeslag van 100%. Bij collectieve sluitingsdagen kan vermelde toeslag in tijd in plaats van geld worden opgenomen. Werkgever draagt zorg voor tijdige informatie.
3. Verschoven uren
- a. Verschoven uren zijn in opdracht van de werkgever gewerkte uren buiten de begrenzing van het voor de werknemer geldende dienstrooster, doch binnen de arbeidsduur van 40 uren per week. Het verschuiven van uren dient een incidenteel karakter te hebben.
- b. Verschoven uren worden gecompenseerd met evenveel uren vrijaf met behoud van het geldende uursalaris.

Artikel 8B

Afbouw ploegentoeslag

- Indien de ploegendienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd (inclusief bevordering) én niet te wijten is aan eigen schuld of toedoen (disfunctioneren) van de werknemer, dan heeft deze werknemer, onder de in lid 2 van dit artikel genoemde voorwaarden, aanspraak op een afbouw van de ploegentoeslag.
- Om in aanmerking te kunnen komen voor de afbouw van de ploegentoeslag zoals genoemd in lid 1 van dit artikel dient aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
 - de werknemer moet op het moment van de in het eerste lid bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste een half jaar onafgebroken werkzaam te zijn geweest in een ploegendienst, welke wordt afgebouwd,;
 - de werknemer heeft een dienstverband met de werkgever,
 - voor de berekening van de tegemoetkoming wordt als peildatum het salarisniveau van dat moment gehanteerd wanneer sprake is van beëindiging of vermindering van de ploegendienst..
 - voor de afbouwregeling geldt het anti-cumulatie principe,
 - de afbouwbedragen tellen mee in de grondslagen, als ware het een reguliere ploegentoeslag.
 - de afbouwregeling stopt zodra binnen de afbouwtermijn van 12 maanden een hogere ploegentoeslag weer van kracht wordt.
- De afbouwregeling en tegemoetkoming is in onderstaande tabel opgenomen:

Duur onafgebroken werkzaam in ploegen	Totale Afbouwperiode	Hoogte van de afbouw in % van de ploegentoeslag	Duur afbouw In maanden
Ten minste een ½ jaar of meer	12 maanden	100%	3
		75%	3
		50%	3
		25%	3

Artikel 9

Feestdagen

- Op de algemeen erkende christelijke feestdagen, Koningsdag, alsmede eenmaal in de vijf jaar op de dag ter viering van de Nationale Bevrijding, wordt als regel niet gewerkt. Voor zover deze dagen niet op zondag vallen, wordt indien en voor zover op deze dagen geen arbeid wordt verricht, het maandinkomen doorbetaald.
- Onder de algemeen erkende christelijke feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (afdeling 2: artikel 627 BW)
2. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel in afdeling 2: artikel 629 BW bepaalde, geldt het volgende:
 - A. In geval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 13 bepaalde.
 - B. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de bij ieder geval gestelde tijdsduur toegestaan, voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaats heeft:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. Gedurende 1 dag bij het overlijden en 1 dag voor de begrafenis van een niet onder a genoemd eigen kind of pleegkind, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon, schoondochter, broer of zuster van de werknemer;
 - c. gedurende 1 dag bij overlijden of begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgenote, kleinkind, zwager of schoonzuster en, voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- of aanverwanten;
 - d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer;
 - e. gedurende twee dagen bij huwelijk van de werknemer;
 - f. gedurende 1 dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote;
 - h. gedurende 1 dag bij 25- en bij 40 jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer;
 - i. gedurende 1 dag bij 25-, 40-, en 50 jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende 1 dag bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van drie uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en tot een maximum van één dag voor bezoek aan een specialist, dan wel tot een na overleg met de werknemer vast te stellen maximum voor het treffen van maatregelen in verband met plotseling opkomende onvoorzienbare taken, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden;
 - m. de benodigde tijd voor het afleggen van examens betrekking hebbende op een cursus, welke door van de werkgever is meebetaald;
 - n. 1 werkdag of dienst voor verhuizing op verzoek van de werkgever.
3. Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van één der vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem verzuim met behoud van salaris toestaan, voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten.

4. Het bepaalde in afdeling 2: artikel 628 BW 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 navolgende gevallen:
 1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 2. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nulurenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 3. de verlenging van een verkorte werkweek (een z.g. nulurenweek 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 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakbonden tijdig - d.w.z. ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
 4. De punten a t/m/ j van lid 2 B, voor zover toepasselijk, gelden eveneens indien betrokkene tijdig tevoren heeft aangetoond dat hij duurzaam samenwoont, gelijk te stellen aan de huwelijkse staat.
 5. a. De werkgever verleent de vrouwelijke werknemer die zwanger is gedurende de wettelijk vastgestelde termijn bevallingsverlof, met inachtneming van de mogelijkheden om in onderling overleg dit verlof flexibel op te nemen indien en voor zover dit in overeenstemming is met het oordeel van de daartoe bevoegde medische instantie.
b. In verband hiermee is het bepaalde van artikel 13 van toepassing met betrekking tot de aanvulling op de uitkering krachtens de Ziektewet, met dien verstande dat de aanvulling door de werkgever wordt betaald over dezelfde termijn gedurende welke de Bedrijfsvereniging het wettelijke ziekgeld terzake van de bevalling uitkeert.
5. Wet Arbeid en Zorg:
De werkgever zal in situaties waarin de werknemer verzoekt om toepassing van de wet Arbeid & Zorg, deze onverkort toepassen.

Artikel 11

Vakantie

1. Het vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen geldt als peildatum 1 januari van elk jaar. Aan een gebeurtenis (leeftijd en/of jubileum) in het lopende kalenderjaar kunnen in het jaar daaropvolgend rechten ontleend worden. Voor de vakantierechten geldt het anticumulatie principe.
2. Aantal vakantiedagen
 - a. De werknemer die een geheel vakantiejaar in dienst is verwerft de volgende aantallen werkdagen of diensten vakantie met behoud van salaris. Het aantal vermelde dagen kan ook gelezen worden als uren door het aantal dagen te vermenigvuldigen met 8:

Leeftijd zonder relatie dienstverband:	
- tot en met de leeftijd van 17 jaar	: 27
- tot en met de leeftijd van 49 jaar	: 24
- vanaf 50 jaar	: 25
- vanaf 55 jaar	: 27
- vanaf 60 jaar	: 28
- vanaf 62 jaar	: 29

Dienstverband/Leeftijd:

- bij een dienstverband van 15 jaar	: 25
- bij een dienstverband van 25 jaar	: 26
- bij een dienstverband van 35 jaar	: 27
- bij een dienstverband van 25 jaar en het bereiken van de 55-jarige leeftijd	: 30
het bereiken van de 56-jarige leeftijd	: 32
het bereiken van de 57-jarige leeftijd	: 34
- bij een dienstverband van 35 jaar en het bereiken van de 55-jarige leeftijd	: 31
het bereiken van de 56-jarige leeftijd	: 33
het bereiken van de 57-jarige leeftijd	: 35

- b. De werknemer die slechts een deel van een vakantiejaar in dienst is verwerft een tijdsevenredig deel van de onder a. genoemde aantallen werkdagen of diensten (per maand dienstverband: 1/12 deel).
- c. Ten aanzien van de werknemer die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn vakantierechten gedurende die arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door. Met betrekking tot bedoeld tijdvak komt uitsluitend het laatste half jaar van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking.
- d. Het bepaalde in lid c geldt ook voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer.
- e. De opbouw aan vakantiedagen zal worden uitgedrukt in bruto vakantie-uren. Voor de berekening van parttimers zal op gehele uren naar boven worden afgerond.
- f. Vakantie, die niet is opgenomen en waaraan geen andere bestemming is gegeven conform deze cao of toepasselijke wetgeving vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

3. Wijze waarop de vakantie wordt genoten

- a. Ter beoordeling van de werkgever kunnen per jaar, met instemming van de O.R., als regel niet meer dan 15 werkdagen of diensten (3 kalenderweken) aaneengesloten worden genoten. In individuele gevallen kan in onderling overleg hiervan worden afgeweken.
- b. De overblijvende vakantiedagen of -diensten zijn zgn. snipperdagen- of diensten, welke verspreid over het jaar moeten worden genoten, met dien verstande dat:
- c. Van deze snipperdagen een aantal - de zgn. vaste snipperdagen - door de werkgever jaarlijks voor het gehele personeel gezamenlijk zal worden vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad;
- d. Onder deze snipperdagen niet zullen vallen de feestdagen en verzuimdagen als vermeld in de artikelen 9 en 10;
- e. In geval de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, de na aftrek van de vaste snipperdagen overblijvende snipperdagen in de eerste plaats gereserveerd zullen worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie in gevallen waarin een werknemer nog niet lang genoeg in dienst is om recht te hebben op 15 aaneengesloten vakantiedagen en hij ook niet voldoende rechten heeft op bij de vorige werkgever(s) verworven doch niet natura genoten vakantie.
- f. Aan buitenlandse werknemers zal, indien de bedrijfsomstandigheden het toelaten, de mogelijkheid worden geboden snipperdagen op te nemen ter viering van voor hen geldende religieuze feestdagen.

4. Berekening van vakantie- en snipperdagen

Voor de toepassing van het in de eerste twee leden van dit artikel bepaalde, wordt een werknemer die voor of op de 15^e 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 en wordt een werknemer die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, 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.

5. Tijdstip, waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten

- a. Een verzoek tot het genieten van vakantie, resp. snipperdagen, dient vóór 31 januari van enig jaar te worden ingediend. Binnen 1 maand (voor eind februari) wordt hierover een beslissing genomen.

Voor 5-ploegendienst medewerkers geldt dat zij op die wijze per vakantiejaar 1 weekend alsmede 1 zaterdag en 1 zondag snipperdagen kunnen genieten.

- b. Indien de werknemer niet alle vakantiedagen heeft opgenomen voor de afloop van het betreffende vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemer data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Dit overleg zal niet leiden tot het vaststellen van data voor 1 april volgende op het jaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd.

6. Samenvallen aaneengesloten vakantiedagen met vaste snipperdagen of feestdagen

Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer vaste snipperdagen als bedoeld in lid 3.c., zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen te geven, waarvan de data door de werkgever in overleg met de werknemer kunnen worden vastgesteld.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

- b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

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 vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

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 mede in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking, is het in lid 5 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.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 2B sub a, b, c, g en k, gelden niet als vakantiedagen.

- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 10 lid 2B sub a, b, c, g en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer, nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Verrekening vakantierechten bij het eindigen van het dienstverband
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem niet genoten vakantie- en snipperdagen waarop hij recht heeft te genieten c.q. zal hem voor elke niet genoten vakantie- c.q. snipperdag een dag salaris als vergoeding worden uitbetaald.
- b. De opzeggingstermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor vakantie.
- c. 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, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Indien bij het eindigen van het dienstverband de werknemer meer vakantie- en snipperdagen heeft genoten dan waarop hij krachtens de bepalingen dezer CAO recht had, zal de werkgever voor iedere teveel genoten vakantie- c.q. snipperdag een dag salaris van het door de werknemer alsnog te vorderen salarisbedrag inhouden.
11. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
12. Vanaf 1 januari 2012 geldt de nieuwe vakantiewetgeving. Artikelen in de CAO worden conform deze nieuwe wetgeving aangepast en toegepast. Over tekstuele aanpassing zal op voorhand overleg plaatsvinden met de vakbonden. Mocht door toedoen van de werkgever, de werknemer niet in staat zijn om zijn of haar wettelijk deel aan verlofdagen/-uren in het geldende jaar op te nemen, dan zal de werkgever dit saldo aan wettelijke verlofrechten uitbetalen.

Artikel 12

Vakantietoeslag

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal aan iedere op dat moment in dienst zijnde werknemer een vakantietoeslag worden betaald van 8% van zijn in het voorafgaande vakantiejaar verdiende jaarinkomen (waarbij overwerk, vakantietoeslag alsmede eventuele jaaruitkeringen buiten beschouwing blijven), met dien verstande dat voor elke maand dat het dienstverband in het vakantiejaar korter heeft geduurd dan een vol jaar, deze vakantietoeslag met 1/12 wordt verminderd.
Deze betaling naar rato geschiedt ook bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van uitbetaling en voor zover deze uitkering nog niet eerder is genoten.
Onder jaarinkomen wordt in dit verband mede verstaan de uitkering krachtens de Ziektewet.
In overleg met de Ondernemingsraad kan overeengekomen worden deze vakantietoeslag in gedeelten op verschillende tijdstippen uit te keren.
2. De in lid 1 bedoelde vakantietoeslag zal per volledig vakantiejaar minimaal datgene bedragen, dat geldt voor het maximum van salarisschaal C. Voor medewerkers met een ploegentoeslag geldt in de berekeningswijze van dit vloerbedrag het volgende 8% (salaris + ploegentoeslag) is minimaal het vloerbedrag.

Artikel 13

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg, de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)/wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit de regelingen Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Gedurende de eerste 2-ziektejaren worden door werkgever en werknemer een gezamenlijke maximale inspanning geleverd ten einde te komen tot werkhervatting en reïntegratie in het arbeidsproces.

Deze inspanningen vinden in eerste aanleg intern de onderneming plaats. Indien er geen passende herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming aanwezig zijn dan wordt ook actief, door beide partijen, gezocht naar mogelijkheden tot herplaatsing buiten de onderneming.

De verplichtingen die voortvloeien uit de WVP blijven van toepassing.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (eerste ziektejaar)
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 Sociale Verzekering, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (eerste ziektejaar)
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 (tweede ziektejaar)
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken (tweede ziektejaar)
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 30% van het maandinkomen voor die medewerker, die conform het gestelde in de Wet Verbetering Poortwachter naar het oordeel van de bedrijfsarts c.q. werkgever optimaal meewerkt aan zijn of haar herstel en reïntegratie.
5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid
De werknemer die in zijn tweede ziekte jaar arbeid verricht zal naast de vastgestelde loonwaarde van die arbeid een aanvulling ontvangen ter hoogte van 100% van het verschil tussen zijn oude en nieuwe inkomen indien de werknemer in het kader van reïntegratie een maximale inspanning levert.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% komt niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. Deze werknemer behoudt, met in achtneming van lid 10 van dit artikel, een loongarantie van 85% van het laatst genoten salaris indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. er is sprake van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, en
 - b. er is sprake van verlies van arbeidsuren op medische gronden.

De hierbij gemaakte afspraken gelden voor de duur van 3 jaar. In 2010 of zoveel eerder op verzoek van een van de partijen, worden op basis van de dan opgedane ervaringen deze afspraken geëvalueerd.

Indien het hierbij een werknemer betreft die werkzaam is in een ploegendienst, dan vindt afbouw van de ploegendiensttoeslag conform de met de OR overeengekomen afbouwregeling plaats.

8. De werkgever levert in het kader van de reïntegratie verplichtingen voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% (WGA gerelateerd) een uiterste inspanning voor het behouden en benutten, al dan niet in een aangepaste of passende (andere) functie, van de resterende verdien capaciteit.

Indien er met inachtneming van vorenstaande geen interne of externe herplaatsingsmogelijkheden zijn, zal in overleg met vakorganisaties overleg plaats vinden om te komen tot individueel maatwerk.
9. De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA, gedurende de eerste 2-ziektejaren, met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het laatst genoten maandinkomen.

10. Bij herplaatsing in het kader van arbeidsongeschiktheid kan na het 2^{de} ziektejaar loonwaardeverlies optreden tot maximaal 2 functiegroepen ten opzichte van het schaalessalaris niveau waarin de werknemer geplaatst was op het moment waarop deze werknemer arbeidongeschikt werd.

11. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde

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

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

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

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

* *aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*

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

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

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

12. Werkgever zal zorgdragen voor een collectieve WGA verzekering op basis van vrijwillige deelname met een maximaal premiepercentage van het bruto salaris van 0,27% gedurende een looptijd van 3 jaar. Dekking 70% WGA deel tot 70% maximum SV loon. Premie komt ten laste van de werknemer. Indien een lager premiepercentage bedongen wordt dan genoemde 0,27%, dan komt dit ten goede van de werknemer.

Artikel 14A

WGA-premie

Werkgever en werknemer dragen in het kader van de collectieve eigen risico WGA verzekering gezamenlijk, in een verhouding van 50 versus 50, bij aan de gedifferentieerde WGA premie. De totale premie voor 2007 bedraagt 0,37%. Het werknemersdeel (van 0,185%) wordt van april 2007 tot en met april 2011 'bevroren'. In 2010 wordt een evaluatie gehouden.

Artikel 14B

Reparatie WW

Partijen komen overeen, in overweging nemende de afspraken in het sociaal akkoord en rekening houdend met de relevante correspondentie, afspraken te zullen maken over de reparatie van de publieke WW via private aanvulling van de WW en de duur van loongerelateerde WGA uitkering in samenhang met afspraken over preventie van werkloosheid, indien er op centraal niveau overeenstemming is over een uniforme regeling en uitvoerder op landelijk niveau. De premies voor het private deel komen voor rekening van de werknemer. Indien er op centraal niveau geen overeenstemming komt over een uniforme regeling en landelijke uitvoering zullen partijen opnieuw in overleg treden over de dan ontstane situatie.

Artikel 14C

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO/WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaar verzorging voorzien."

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met oververdiensten, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO/WIA.

Artikel 15A

Zorgverzekering

Werkgever biedt haar werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering. Werkgever verstrekt een bijdrage van € 10,- bruto per maand per werknemer als tegemoetkoming voor de betaling van de premie voor aanvullende verzekeringen ziektekosten. Voor parttimers is deze aanvulling naar rato van het aantal uren dienstverband per week.

Artikel 15B

Kinderopvang

De wettelijke bepalingen inzake de Kinderopvang worden door werkgever gevolgd.

Artikel 16

Pensioenvoorziening

In het bedrijf van de werkgever bestaat:

1. een pensioenvoorziening, waaraan de deelname voor de werknemer verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. Over wijzigingen in de uitkeringsvoorwaarden dan wel de hoogte van de werknemersbijdrage in de premie van de hiervoor genoemde regelingen, zal met de werknemersorganisatie overleg worden gepleegd.
3. Vanaf 1 januari 2015 is een nieuwe pensioenregeling van kracht. De afspraken over deze nieuwe regeling zijn als bijlage XI opgenomen.

Artikel 17

Extra uitkering

In de onderneming van de werkgever wordt in de maand december een extra uitkering uitgekeerd. De voorwaarden hiervoor zijn vastgelegd in bijlage VI van deze CAO

Artikel 18

Schadeloosstelling

Indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door een der partijen wordt verbroken, zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde salaris over de tijd dat de dienstbetrekking volgens behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft de volledige schadevergoeding, dan wel herstel van de dienstbetrekking, als bedoeld in afdeling 9: artikel 682 BW. te vorderen.

Met uitzondering van de vordering tot herstel van de dienstbetrekking geldt hetzelfde wanneer een der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.

Artikel 19

Ondernemingsraad

In de onderneming is ingesteld een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; de wijze van samenstelling, de bevoegdheid en de werkwijze van deze raad zijn volgens de desbetreffende wettelijke bepalingen in een reglement op deze ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 20

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Medewerkers met een dienstverband van minimaal 40 dienstjaren wordt de mogelijkheid geboden vanaf 1-1-2003 om 80% te gaan werken, met 90% salarisbehoud en volledige pensioenopbouw (100%, normale premiebetaling). Bij deelname komen de rechten op ADV en extra leeftijds- en dienstverbanddagen te vervallen. Voor de overige rechten uit deze CAO geldt het naar rato beginsel.

Artikel 21

Ontslag bedrijfseconomische omstandigheden

Gedurende looptijd cao

- Individueel op grond van bedrijfseconomische omstandigheden;
- Eerder gemaakte (opleidings-)kosten worden niet in mindering gebracht op de wettelijke vergoedingen;
- Geormerkt budget (alleen ten behoeve van scholing/outplacement/Financieel inzicht) van € 8.000,-- per persoon.

Bij een Wet melding collectief ontslag treden partijen in overleg over de opvang van de sociale gevolgen

Voor vakbonden zijn daarbij de volgende punten van belang::

- Scholing; welke activiteiten her- of bijscholing, zijn of kunnen nodig zijn om de medewerker geplaatst te kunnen krijgen in een functie binnen of buiten de organisatie (tijdspad, evaluatie over voortgang, uitbesteding en kosten)
- Outplacement; "wie ben ik?", "wat kan ik" en "wat wil ik" alvorens actief te starten met arbeidsmarktbenadering waarbij sollicitatie- en presentatievaardigheden centraal staan. De intensiteit van iedere fase verschilt per situatie en per medewerker.
- Financieel inzicht; Werknemers die te maken krijgen met een dreigend ontslag zullen zich in veel gevallen laten bijstaan/adviseren door deskundigen, algemene voorlichting, persoonlijke adviesgesprekken, waarin de financiële situatie van betrokkene systematisch in beeld wordt gebracht

Artikel 22

1. Algemene Onderwerpen.

Partijen gaan gedurende de looptijd van de cao projectgroepen formeren met betrokken partijen (vakbond/OR/werkgever/externe procesbegeleider) om tot maatwerk oplossingen te komen voor de volgende onderwerpen:

- Arbeidsvoorwaarden winkel/cao a la carte (tijd/geld) om meer individuele keuze te bevorderen met inachtneming van wettelijke vereisten;
- Flexibiliteit (inzet personeel versus omzetontwikkelingen werkgever);
- Duurzame inzetbaarheid (gericht op competente-vitale-betrokken-tevreden medewerker);

De uitwerking vindt plaats in elke projectgroep met als doel om per onderwerp tot een gezamenlijk convenant te komen. Voor 1 mei 2016 project charters en kick-off meeting georganiseerd

Artikel 23

Inwerking treden en duur der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode 1 februari 2016 tot en met 31 januari 2018 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

POLYTEC Plastics NL B.V.
te Putte

Partij ter andere zijde

FNV Procesindustrie
te Rotterdam

De Unie te Culemborg

M. Vallebella
Belangenbehartiger

R.Castelein
Voorzitter

Bijlage I

als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte

Functielijst

Groep A (0 -30 ORBA-score)

Groep B (30 - 50 ORBA-score)

Operator Assembly

Groep C (50 - 70 ORBA-score)

Operator IM

Sr. Operator Assembly

Logistic Operator Assembly

Warehouse Employee

Canteen Officer

Groep D (70 - 90 ORBA-score)

Logistic Operator IM

Sr. Operator IM

Sr. Warehouse Employee IM

Groep E (90 - 110 ORBA -score)

Receptionist

Jr. Tool Technician

Allround Operator Assembly

Administrator Planning

Teamleader Canteen

Groep F (110 - 130 ORBA-score)

Purchase Administrator

Expedition Administrator

Process Operator IM

Tool Technician

Jr Maintenance Technician

Groep G (130 - 150 ORBA-score)

Finance Officer

Material Planner

Allround Tool Technician

Sr. Process Operator IM

CS Officer

Measuring Technician

QSE Officer

Area Responsible Assembly

Technical Assistant IM

Maintenance Technician Assembly

Teamleader Incoming Goods

Teamleader Logistic Transfer

Maintenance Technician

Groep H (150 -170 ORBA-score)

Customer Team Officer

System Administrator

Process Engineer

Process Improvement Operator

QSE Engineer

Sr. CS Officer

Sr. Allround Tool Technician

Planner Subcontracting/Packaging

POLYTEC Plastics NL B.V.

Sr. Finance Officer
Sales Back Officer

Groep I (170 - 190 ORBA-score)

sr Maintenance Technician
Payroll & Benefits Officer
HR Officer
Tooling engineer
Sr. Planner
Area Responsible IM
Tool Improvement Engineer

Bijlage II

als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte

Salarisschaal POLYTEC Plastics NL B.V. (per maand) per 1 februari 2016		(inclusief een verhoging van 1,5%)														
Aanloopschaal																
Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I						
-2	jaar	1538	1685	1736	1788	1844	1922	2100	2293	2538						
-1	jaar	1685	1736	1788	1844	1922	1975	2167	2361	2619						
Functieijarschaal																
Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
0	functie jaren	1850	1874	1906	1943	2002	2088	2243	2450	2709	2761	3464	3583	3936	4496	5316
1	functie jaar	1868	1897	1932	1971	2033	2128	2298	2504	2774	2994					
2	functie jaren	1885	1920	1956	2003	2067	2171	2346	2561	2835	3228					
3	functie jaren	1904	1943	1981	2032	2100	2214	2396	2619	2897	3461					
4	functie jaren	1922	1966	2009	2062	2143	2261	2451	2676	2962						
5	functie jaren	1940	1987	2033	2094	2183	2308	2500	2732	3023						
6	functie jaren	1957	2012	2060	2132	2226	2350	2553	2790	3087						
7	functie jaren	1975	2033	2087	2170	2266	2395	2602	2845	3145						
8	functie jaren			2116	2208	2314	2444	2652	2901	3208						
9	functie jaren				2246	2352	2484	2704	2957	3270						
10	functie jaren					2395	2529	2759	3016	3335	3916					
11	functie jaren						2575	2803	3070	3396		4377				
12	functie jaren								3125	3460			4897	5475		
13	functie jaren														6436	7912
Persoonlijk maximum		1993	2054	2150	2286	2445	2622	2852	3184	3522						

Salarisschaal POLYTEC Plastics NL B.V. (per maand) per 1 februari 2017		(inclusief een verhoging van 1,5%)														
Aanloopschaal																
Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I						
-2	jaar	1561	1710	1762	1815	1872	1951	2132	2327	2576						
-1	jaar	1710	1762	1815	1872	1951	2005	2200	2396	2658						
Functieijarschaal																
Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
0	functie jaren	1878	1902	1935	1972	2032	2119	2277	2487	2750	2802	3516	3637	3995	4563	5396
1	functie jaar	1896	1925	1961	2001	2063	2160	2332	2542	2816	3039					
2	functie jaren	1913	1949	1985	2033	2098	2204	2381	2599	2878	3276					
3	functie jaren	1933	1972	2011	2062	2132	2247	2432	2658	2940	3513					
4	functie jaren	1951	1995	2039	2093	2175	2295	2488	2716	3006						
5	functie jaren	1969	2017	2063	2125	2216	2343	2538	2773	3068						
6	functie jaren	1986	2042	2091	2164	2259	2385	2591	2832	3133						
7	functie jaren	2005	2063	2118	2203	2300	2431	2641	2888	3192						
8	functie jaren			2148	2241	2349	2481	2692	2945	3256						
9	functie jaren				2280	2387	2521	2745	3001	3319						
10	functie jaren					2431	2567	2800	3061	3385	3975					
11	functie jaren						2614	2845	3116	3447		4443				
12	functie jaren								3172	3512			4970	5557		
13	functie jaren														6533	8031
Persoonlijk maximum		2023	2085	2182	2320	2482	2661	2895	3232	3575						

Bijlage III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte

Protocol opleidingen

Indien POLYTEC Plastics NL B.V. gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). POLYTEC Plastics NL B.V. verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

Bijlage IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte.

Regeling extra uitkering (13^e maand)

1. De werkgever betaalt jaarlijks in de maand december een uitkering ter grootte van een gemiddeld maandsalaris over het verstrekken kalenderjaar per maand dienstverband aan werknemers;
2. Onder gemiddeld maandsalaris wordt verstaan 1/12 gedeelte van de in het betreffende kalenderjaar werkelijk betaalde maandsalarissen (incl. ploegentoeslag).
3. Deze regeling geldt ook voor de werknemers die geen vol kalenderjaar in dienst van de werkgever zijn geweest, en die naar verhouding krijgen uitbetaald. Bij einde dienstverband geschiedt de uitbetaling conform lid 3.

Bijlage V

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte.

Protocol CAO-afspraken

1. Leeftijdsdiscriminatie

Partijen in deze CAO zijn van mening dat ten tijde van het tot stand komen van leeftijdsonderscheidende bepalingen er voldoende objectieve gronden aanwezig waren tot het maken van onderscheid op basis van leeftijd in de arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Tevens zijn partijen van mening dat deze objectieve gronden nog steeds aanwezig zijn. Partijen zien dan ook vooralsnog geen redenen deze CAO bepalingen te herzien.

2. Vakbondsactiviteiten

Werkgever ondersteunt de fiscale tegemoetkoming en verrekening van de kosten voor het lidmaatschap van een vakbond. De eenmalige fiscaal vriendelijke verrekening kan voor de duur van de CAO, op verzoek van de werknemer, plaatsvinden. Om hiervoor in aanmerking te komen dient een bewijs van het lidmaatschap overlegd worden alsmede bewijsstukken van betaling. De werknemer neemt hiervoor het initiatief.

Om de inzet en de waardering voor het in stand houden van goede arbeidsverhoudingen te onderstrepen wordt, indien en voor zover dit niet strijdig is met enig andere CAO afspraak en indien en voor zover hiervoor de fiscale mogelijkheden worden geboden, éénmalig per kalenderjaar een bedrag van maximaal €21060,- (gebaseerd op 117 leden, €180,- per lid. Bij een significante stijging van het aantal vakbondsliden vindt er opnieuw overleg plaats tussen werkgever en vakbonden) aan de vakorganisaties FNV Procesindustrie en De Unie overgemaakt. Het overmaken van deze bijdrage vindt plaats op basis van een door de vakorganisaties gezonden factuur.

Bijlage VI

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte

Protocol Wet Verbetering Poortwachter

1. Op 29 december 2005 is de WIA van kracht geworden en per gelijke datum is de Wet REA geschrapt. Verschillende bepalingen uit de Wet REA zijn onder meer in de WIA opgenomen.
2. Op grond van artikel 7:658a BW (reïntegratie verantwoordelijkheid van de werkgever) en op grond van de WIA dient de werkgever te bevorderen dat de arbeidsongeschikte werknemer, voor wie in eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de dienstverlening van een of meer Arbo-diensten of re-integratiebedrijven.
3. Bij de keuze van de Arbo-diensten of re-integratiebedrijven en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad en is het beleid van de werkgever gericht op een tijdige en duurzame arbeidsintegratie van de te re-integreren werknemer.
4. In de overeenkomst met de Arbo-dienst of het re-integratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld dat:
 - a. voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is om de reïntegratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen.
 - b. voor de te re-integreren werknemer een deugdelijke klacht- en geschillenregeling openstaat.
 - c. de privacy van de te re-integreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet Bescherming Persoonsgegevens.
 - d. periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over de resultaten daarvan.
 - e. periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers en werknemers wordt gehouden, waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht.
 - f. een duidelijke omschrijving plaatsvindt van de begrippen "plaatsing" en "geslaagde reïntegratie".
5. De vakbonden worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo-dienst en/of het re-integratiebedrijf.
6. De werkgever biedt de werknemer, die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. Dit aanbod geschiedt schriftelijk.
7. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 - a. er geen geschikte functies voor betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onderdeel van uitmaakt;
 - b. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
 - c. De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.

Toetsing van deze bepaling geschiedt door de OR of Sociale Commissie op basis van verklaring van de Arbo-dienst. De OR ontvangt tussentijds rapportages hieromtrent van de werkgever. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is.

Dit laat onverlet dat werknemer ook gebruik kan maken van zijn wettelijke recht om een second opinion bij het CWI / UWV aan te vragen.

8. Indien de werknemer van het recht op een second opinion gebruik maakt en tevens het aanbod van de werkgever weigert, geldt het volgende: Als het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het (aanbod tot vervangend• werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, mag deze weigering (die ter toetsing aan het UWV is voorgelegd geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door de werkgever mits werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct, de dag volgend op de ontvangst UWV beschikking, aanvaardt.

Bijlage VII

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte

Pensioenregeling (overgangmaatregel vóór 1-1-2015)

1. **Overgangsregeling (geldt niet voor zgn VUTTERS met eindloonregeling):**

Betreft pensioenreglement "artikel 33 Inkoop van inhaalpensioen".

Doelgroep artikel 33 van het pensioenreglement:

Alleen van toepassing indien:

- Werknemer is geboren op of ná 1 januari 1950
- Was deelnemer aan het pré pensioen
- Op of voor 1 juli 1999 een dienstbetrekking met POLYTEC Plastics NL B.V.

Nadere toelichting

In 2004 lanceerde de Nederlandse Overheid de WET VPL (Vut Prepensioen en Levensloop). De wet betekende dat vanaf 1 januari 2005, uiterlijk 1 januari 2006, voor iedereen de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar gesteld moest worden.

Dit had de nodige consequenties voor pensioentoezeggingen in Nederland, en ook voor POLYTEC PLASTICS NL B.V. Ook wij kenden immers tot 31 december 2005 een vroegpensioenregeling (pré-pensioen). Wanneer we simpelweg de prepensioenregeling hadden, dan zou dit een forse achteruitgang in uw pensioentoezegging betekenen. Daarom is er in overleg met de vakbonden naar een oplossing gezocht:

Uit al dit rekenwerk is de nieuwe middelloonregeling gekomen. De middelloonregeling kent ten opzichte van de eerdere eindloonregeling een aantal verbeterpunten:

- Hoger opbouwpercentage in de middelloonregeling 2,25% (eindloonregeling 1,75% per jaar);
- Lager franchisebedrag;
- Ook met de nieuwe middelloonregeling zagen we dat een groep van mensen er meer, en een groep van mensen er minder in pensioeninkomen op achteruit zou gaan. Om dit laatste verschil zoveel mogelijk teniet te doen, is artikel 33 in het leven geroepen.

Het percentage van de reparatie is afhankelijk van het uitzicht dat men had op het prepensioen. Met het afnemen van het uitzicht op prepensioen neemt ook de mate van reparatie af. Immers de jongere deelnemer heeft meer tijd en mogelijkheden dan de oudere deelnemer om via het 'opdikken' van de basisregeling nog eerder uit te kunnen treden. Daarom wordt de onderstaande staffel gehanteerd:

Leeftijdscohort	percentage reparatie
25 tot 34 jaar	80%
35 tot 39 jaar	85%
40 tot 44 jaar	90%
45 tot 49 jaar	95%
50 tot 55 jaar	100%

Hoe werkt dit artikel dan?

Voor iedereen die op of voor 1 juli 1999 een dienstbetrekking met het bedrijf had, deelnemer was aan het pré pensioen én die op of ná 1 januari 1950 geboren is, hebben we een extra ouderdomspensioen berekend.:

- dit extra ouderdomspensioen individueel bepaald is, waarbij uw leeftijd op 1 januari 2006 meegewogen is (zie leeftijdscohort);
- u alleen maar recht heeft op dit extra ouderdomspensioen als u op 31 december 2020 nog steeds een dienstbetrekking heeft met het bedrijf, of als u voor die tijd met pensioen bent gegaan.
- Het extra ouderdomspensioen wordt via een koopsompolis geregeld.
- De termijn van affinanciering van deze koopsompolis is maximaal 15 jaren.

Gelet op vorenstaande wordt aan het criterium 'objectieve rechtvaardiging' naar het oordeel van partijen de strijdigheid met de Wet Gelijke Behandeling op basis van Leeftijd bij arbeid (WGBL) in belangrijke mate voorkomen. Indien zich situaties voordoen waarop een beroep wordt gedaan op de wet treden partijen in overleg.

Bijlage VIII Toepassing Hoger Personeel

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor POLYTEC Plastics NL B.V. te Putte

In het verleden was de functie-indeling leidend ter bepaling of iemand onder of "boven/buiten" de CAO valt. Boven CAO waren feitelijk de functies met een hogere ORBA score (vanaf 190 Orba punten of meer), oftewel hoger dan functiegroep I.

Partijen hebben bepaald, onder de hieronder genoemde voorwaarden en na individuele gesprekken met betrokken medewerkers, ook deze doelgroep in zijn geheel onder de werkingsfeer van de CAO te laten vallen.

Afspraken:

- Beoogde ingangsdatum voor einde looptijd nieuwe CAO (**vanaf 1-2-2014**), in verband met planning individuele gesprekken;
- De functiewaardering en de daaruit volgende loonschaal dient in principe leidend te zijn.
- De termen boven/buiten cao komen te vervallen, hiervoor in de plaats komt de term Hoger Personeel.
- De grens voor Hoger Personeel wordt bepaald vanaf functiegroep J.
- Inschaling en beloningsvraagstukken, vanaf functiegroep J, worden bepaald door de werkgever en het individu om zodoende de beloningsflexibiliteit te behouden;

Voor het hoger personeel gelden de volgende afwijkende voorwaarden t.o.v. de "standaard" CAO:

- Medewerkers ingeschaald vanaf functiegroep J hebben op full-time en op jaarbasis recht op 7 ADV dagen (56 uren);
- Artikel 8a bijzondere beloning (overwerk) is niet van toepassing
- Eventuele nadelige gevolgen c.q. verschillen van de overgang naar de CAO worden door de werkgever in overleg met de individuele medewerker gecompenseerd.

Bijlage IX Nieuwe Pensioenregeling (vanaf 1-1-2015)

Ons kenmerk:
Datum 2014-02-24
Pagina: 1/4

voestalpine Polynorm Van Niftrik BV

MEMO

Betreft : **Nieuwe Pensioenregeling (m.i.v. 1-1-2015) en
CAO (m.i.v. 1-2-2014)
voestalpine Polynorm Van Niftrik B.V.**

Aan : De Unie
FNV Bondgenoten
Van : C.J. Bruinsma
Kopie(n): leden OR pensioencommissie



Akkoord nieuwe Pensioenregeling en CAO voestalpine Polynorm van Niftrik B.V.

De Directie heeft met de vakorganisaties FNV Bondgenoten, De Unie en leden van de OR pensioencommissie meerdere keren een tripartiete overleg gevoerd inzake een nieuwe pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015.

Het volgende akkoord is bereikt:

Pensioenregeling:

1. Vanaf 1 januari 2015 overstappen van pensioenuitvoerder Aegon naar het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB)
2. Vanaf deze datum wordt het fiscaal maximale opbouwpercentage toegepast van 1,875% (2014: 2,15%) op pensioenleeftijd 67 jaar
3. De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten tot 1-1-2015 blijven bij Aegon achter. Er vindt dus geen waardeoverdracht plaats. Over de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vindt voorwaardelijke indexatie plaats, indien en voor zover hiervoor door Aegon overrendement beschikbaar wordt gesteld.

voestalpine

ONE STEP AHEAD

voestalpine Polynorm Van Niftrik BV

Ons kenmerk:
Datum: 2014-02-24
Pagina: 2/4

4. Vanaf 1 januari 2015 vindt pensioenopbouw plaats bij PGB. Over de vanaf 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten vindt voor zowel actieve als inactieve deelnemers voorwaardelijke indexatie plaats, indien en voor zover PGB voorwaardelijke indexatie toekent.
5. In de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2020 wordt een extra premie aan PGB betaald. Deze premie bestaat uit twee delen:
 - Een premie van 3,8% van de pensioengrondslagsom van de op enig moment actieve deelnemers die tevens per 1 januari 2015 actief waren. Deze premie wordt aangewend voor extra indexatie van de tot 1 januari 2015 bij Aegon opgebouwde pensioenaanspraken van deze actieve deelnemers. Deze extra indexatie wordt ingekocht bij PGB en wordt voor de betreffende deelnemers vastgesteld als een gelijk percentage van de opgebouwde pensioenaanspraken.
 - Een premie van 0,6% van de pensioengrondslagsom, die wordt aangewend voor extra indexatie van de vanaf 1 januari 2015 bij PGB opgebouwde pensioenaanspraken van op enig moment actieve deelnemers. Deze extra indexatie wordt ingekocht bij PGB en wordt voor de betreffende deelnemers vastgesteld als een gelijk percentage van de opgebouwde pensioenaanspraken.
6. Per 1 januari 2020 is de extra premie van 3,8% van de pensioengrondslagsom van de op dat moment actieve deelnemers die tevens per 1 januari 2015 actief waren beschikbaar. In 2019 treden partijen in overleg over de bestemming van deze extra premie.
7. In 2019 treden partijen in overleg over het al dan niet continueren van de extra premie van 0,6% van de pensioengrondslag per jaar vanaf 1 januari 2020.
8. Op dit moment betalen werknemers een pensioenbijdrage van 11,45% van de pensioengrondslag. Dit leidt momenteel tot een verdeling werkgevers-/werknemerspremie van 53/47%. Vanaf 1 januari 2015 bedraagt de werknemerspremie 40% van de totale premie (inclusief de extra premie).
9. In het kader van de nieuwe pensioenregeling zal werkgever verplichte individuele bijeenkomsten voor alle medewerkers organiseren. Hierover worden separaat afspraken gemaakt met het bureau Advema.
10. Er zal 2 maal per jaar een overleg plaats vinden met een pensioencommissie, samengesteld uit vertegenwoordigers van vakorganisaties, Ondernemingsraad, werkgever en desbetreffende adviseurs, over deze pensioensregeling

CAO:

De Directie heeft met de vakorganisaties FNV Bondgenoten en De Unie tevens het volgende cao akkoord bereikt:

- Een nieuwe looptijd cao van 1-2-2014 tot 1-2-2016;
- Een algemene cao loonsverhoging van 1% per 1-2-2014.
- Alle andere artikelen en bijlagen blijven ongewijzigd van kracht
- In overleg met vakbonden vinden nog enige tekstuele (niet op inhoud) aanpassingen plaats.

voestalpine
ONE STEP AHEAD



voestalpine Polynorm Van Niftrik BV


Ons kenmerk:
Datum: 2014-02-24
Pagina: 3/4

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

voestalpine Polynorm Van Niftrik B.V. te Putte,

Datum: 24-2-2014



C.J. Bruinsma
Managing Director


S.C. Eysbach
Snr manager HR

Partij ter andere zijde


FNV Bondgenoten te Utrecht,

Datum: 24-2-2014


H. Zendman
Vakbondsbestuurder

De Unie te Culemborg

Datum: 24-2-2014


M. Vallebella
Belangenbehartiger

voestalpine
ONE STEP AHEAD.



voestalpine Polynorm Van Niftrik BV

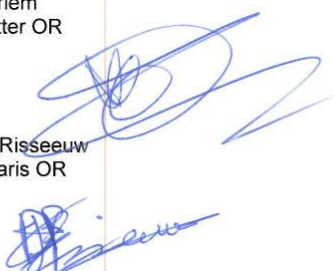
Ons kenmerk:
Datum: 2014-02-24
Pagina: 4/4

**Ondernemingsraad voestalpine Polynorm van Niftrik B.V.
te Putte (v.w.b. pensioenregeling)**

Datum:24-2-2014.....

P.R. Priem
Voorzitter OR

D.J.P. Risseuw
Secretaris OR



voestalpine
ONE STEP AHEAD.


POLYTEC Plastics NL B.V.

Aldus op 24 maart 2016 overeengekomen

POLYTEC Plastics NL B.V.

FNV Procesindustrie

De Unie