



Collectieve Arbeidsovereenkomst

versie 1 juli 2015 t/m 30 september 2018



Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 juli 2015 t/m 30 september 2018

voor personeel van

NXP Semiconductors Netherlands BV

NXP Software BV

Inhoudsopgave

PREAMBULE		5
HOOFDSTUK I	ALGEMEEN	6
Artikel 1.1	Definities	6
Artikel 1.2	Looptijd van de CAO	6
HOOFDSTUK 2	VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER	7
Artikel 2.1	Van werkgever	7
Artikel 2.2	Van de medewerker	7
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSOVEREENKOMST	8
Artikel 3.1	Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst	8
Artikel 3.2	Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	8
Artikel 3.3	Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege	9
HOOFDSTUK 4	UITRUIL VAN ARBEIDSVORWAARDEN	10
Artikel 4.1	A la Carte	10
HOOFDSTUK 5	BELONING	11
Artikel 5.1	Maandsalaris	11
Artikel 5.2	Persoonlijk Budget	11
Artikel 5.3	Bonusregeling	11
Artikel 5.4	Collectieve schaal aanpassing	12
Artikel 5.5	Gedifferentieerd collectief	12
Artikel 5.6	Vakantiebijslag	13
Artikel 5.7	Girale betaling	13
Artikel 5.8	Salarisregeling	13
HOOFDSTUK 6	ARBEIDSDUUR	16
Artikel 6.1	Begrippen	16
Artikel 6.2	Werktijden	16
Artikel 6.3	De vaststelling van (ploegen)dienstroosters	16
Artikel 6.4	Aanpassing arbeidsduur	17
Artikel 6.5	Deeltijd voorafgaand aan pensioen	17
HOOFDSTUK 7	TOESLAGEN	18
Artikel 7.1	Overuren	18
Artikel 7.2	Bijzondere uren bij dienstroosters	18
Artikel 7.3	Consignatie	19
Artikel 7.4	Feestdagen	20
Artikel 7.5	Beloning ploegendienstrooster	20
Artikel 7.6	Hindertoeslag	21
HOOFDSTUK 8	VRIJE TIJD EN VERLOF	23
Artikel 8.1	Vakantie	23
Artikel 8.2	Collectieve vrije dagen	24
Artikel 8.3	Kooldagen	25
Artikel 8.4	Levensloopregeling	25
Artikel 8.5	Zorgverlof	25
Artikel 8.6	Betaling vakantie en verzuim	26
Artikel 8.7	Compensatie voor niet-genoten vakantie	26
Artikel 8.8	Niet betaald verzuim	26
Artikel 8.9	Betaald verzuim	26
Artikel 8.10	Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen	27

HOOFDSTUK 9	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN	28
Artikel 9.1	Pensioenregeling	28
Artikel 9.2	Zorgverzekering	28
Artikel 9.3	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	28
HOOFDSTUK 10	WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY	29
Artikel 10.1	Werkgelegenheid	29
Artikel 10.2	Employability	30
Artikel 10.3	In- en externe bemiddeling	31
HOOFDSTUK 11	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	32
Artikel 11.1	Arbeidsomstandigheden	32
HOOFDSTUK 12	VOORLICHTING EN OVERLEG	33
Artikel 12.1	Ondernemingsraden	33
Artikel 12.2	Mededelingen aan het personeel	33
HOOFDSTUK 13	BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP	34
Artikel 13.1	Disciplinaire maatregelen	34
Artikel 13.2	Intern Beroep	34
HOOFDSTUK 14	REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES	35
Artikel 14.1	Verplichting van de organisaties	35
Artikel 14.2	Wederzijdse verplichtingen	35
Artikel 14.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	35
Artikel 14.4	Geschillenregeling	35
Artikel 14.5	Vakbondsverzuim	36
Artikel 14.6	Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever	36
Artikel 14.7	Uitkering aan de organisaties	37
Artikel 14.8	Overleg over werkgelegenheid	37
Artikel 14.9	Overheidsmaatregelen	38
Bijlage A	BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	40
Bijlage B	TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGDIENST EN PLOEGENTOESLAG	42
Bijlage C	INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGDIENST	43
Bijlage D	PARTICIPATIEWET	45
Bijlage E	AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN	46
Bijlage F	VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING	49
Bijlage G	VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN	51
Bijlage H	SALARISSCHALEN	54
Bijlage I	GEINTEGREERDE MERIT MATRIX VAKGROEP 80&90	62

De ondergetekenden:

1. a. NXP Semiconductors Netherlands BV
b. NXP Software BV
hierna tezamen genoemd: NXP Nederland

en

2. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
3. VHP2, gevestigd te Eindhoven;
4. DE UNIE, gevestigd te Culemborg;
5. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

Artikel 1.1 Definities

- werkgever:** elk der partijen hiervoor genoemd onder 1.a. t/m 1.b. te dezer zake domicilie kiezend te Eindhoven, High Tech Campus 60;
- de organisaties:** de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 5.;
- de medewerkers:** allen¹ in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 90, echter met uitzondering van:
- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
 - degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

Artikel 1.2 Looptijd van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 juli 2015 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 1 oktober 2018. Deze CAO vervangt de voorgaande CAO met de looptijd van 1 april 2012 tot 1 juli 2015.

¹ In bijlage F is een aantal vervangende en aanvullende bepalingen opgenomen welke alleen gelden voor het personeel van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, en in Bijlage G is een aantal vervangende bepalingen opgenomen voor deelnemers aan het Global Sales Incentive Plan.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1 Van werkgever

1. Werkgever zal geen medewerkers in zijn dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO. Hij mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers betreft, zal werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze CAO en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. Werkgever zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen teneinde die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

Artikel 2.2 Van de medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze CAO en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoort ook de Code of Conduct, die door werkgever na overleg met de Ondernemingsraad is vastgesteld.
2. De medewerker zal de belangen van werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

HOOFDSTUK 3:

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst gaan werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende CAO's op de medewerker van toepassing zullen zijn.
2. Het dienstverband wordt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden, door de medewerker;
- de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden, publicaties;
- afstand van rechten op industriële en intellectuele eigendom.

Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent industriële en intellectuele eigendom houden. Voor de vakgroepen 50 t/m 90 bevat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorts een non-concurrentiebeding.

4. Bij de aanvang van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een looptijd van minstens 6 maanden en 1 dag en bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van respectievelijk een danwel twee maanden.

Artikel 3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker worden opgezegd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn. Werkgever zal een door hem gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
 - a. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 tot en met 45
 - bij een duur korter dan 5 jaar 1 maand
 - bij een duur van 5-10 jaar 2 maanden
 - bij een duur van 10-15 jaar 3 maanden
 - bij een duur van 15 jaar of langer 4 maanden
 - b. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 50 tot en met 90
 - Bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - Bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden

3. De opzegtermijn voor de medewerker is afhankelijk van de vakgroep waarin hij is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:

- De vakgroepen 10 tot en met 45: 1 maand;
- De vakgroepen 50 tot en met 90: 3 maanden.

In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

4. Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij tot het NXP-concern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst meegeteld.²

Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan;

Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.

Met ingang van 1 juli 2015 is artikel 7:668a lid 1 sub a BW (de periode van 24 maanden) niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

² De dienstjaren die door medewerkers direct voorafgaand aan de verzelfstandiging ononderbroken zijn doorgebracht bij Philips tellen bij NXP Nederland mee voor al die situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.

HOOFDSTUK 4: UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1 A la Carte

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende bruto waarde. De deelname aan A la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker.

SYSTEEM

Het keuzesysteem "A la Carte" is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming.

De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk "Geld" en "Tijd".

KEUZEMOMENT

Het jaarlijkse keuzemoment is afhankelijk van de desbetreffende bron en bestemming. Een eenmaal gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar, tenzij de aard van de bestemming tot een meerjarige keuze verplicht.

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

GEVOLGEN

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming kan gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW, WAO en WIA.

Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgever worden gecompenseerd.

IN TE ZETTEN BRONNEN

Geld

Salaris incl. toeslagen en persoonlijk budget

Tijd

Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijds dienstverband maximaal 5 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;

BESTEMMINGEN

- a) Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron "Tijd"
- b) Benefits:
 - 1. Fietsenplan (fiets en fietsaccessoires)
 - 2. Koopdagen
 - 3. Vakbondscontributie
 - 4. Levensloopregeling

Voor de verdere uitwerking van "A la Carte", de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de documenten op het HR Portaal op het internet.

Van een aantal Benefits kan gebruik gemaakt worden vanwege fiscale en wettelijke regels. Indien zich in deze regelgeving veranderingen voordoen zullen partijen hierover overleg voeren.

HOOFDSTUK 5: BELONING

Artikel 5.1 Maandsalaris

1. Het door werkgever ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I bij deze CAO.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 5.8.
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 5.2 Persoonlijk Budget

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een budgetbedrag worden uitbetaald.
2. In het persoonlijk budget is het vakantiegeld zoals vermeld in artikel 5.6 opgenomen.
3. Het budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de vaste bijzondere uren toeslag.
4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

Medewerker in 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren	19,12%
Ander rooster	24,57%

5. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het volgende jaar, wordt het persoonlijk budget verlaagd met 5,91%.

Artikel 5.3 Bonusregeling

1. Werkgever kent een bonusregeling voor de medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd in de vakgroepen 50 en hoger.
2. Werkgever stelt per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.

3. De te behalen bonus bedraagt bij realisatie van de bonusdoelstellingen voor

- Vakgroep 50: 3%
- vakgroepen 60 en 70: 5%
- vakgroepen 80 en 90: 12%

van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en vaste bijzondere uren toeslag. In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een dienovereenkomstig gedeelte van dit bonuspercentage uitgekeerd.

4. De bonusregeling voorziet in de mogelijkheid om bij maximale realisatie van de doelstellingen een bonus uit te betalen die 200 % bedraagt van de nominale bonus.

5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt uiterlijk vier maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

Artikel 5.4 Collectieve salarisverhoging

Vakgroepen tot en met 70

2016

Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 70 is per 1 januari 2016 een collectieve verhoging toegekend van 2%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.

2017

Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 70 wordt per 1 maart 2017 een collectieve verhoging toegekend van 2,3%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.

2018

Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 70 wordt per 1 maart 2018 een collectieve verhoging toegekend van 1,95%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.

Vakgroepen 80 en 90

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging. Voor hen geldt vanaf 1 april 2015 de geïntegreerde merit matrix als genoemd in Bijlage J, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2016 op 2,75 is vastgesteld, voor 1 april 2017 op 3 en voor 1 april 2018 op 2,75.

Artikel 5.5 Gedifferentieerd collectief

Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen collectieve salarisverhoging is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling, zoals die laatstelijk is vastgesteld. Aan de medewerker met de beoordeling "no fit" wordt deze collectieve salarisverhoging niet toegekend.

Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve salarisverhoging wordt uiterlijk op 1 mei volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgever een verbeterplan vastgesteld.

Artikel 5.6 Vakantiebijslag

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2.
2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantiebijslag echter tenminste € 1.820,- bruto op jaarbasis, per 1 januari 2016 € 1.856,- bruto op jaarbasis, per 1 maart 2017 € 1.899 bruto op jaarbasis en per 1 maart 2018 € 1.936,- bruto op jaarbasis. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.
3. De medewerkers bedoeld in Bijlage A (art. A, lid 2 en art. B) ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
4. Op vakantiebijslag hebben geen aanspraak medewerkers, die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in Bijlage A.

Artikel 5.7 Girale betaling

De medewerker zal werkgever in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker.

De medewerker kan in december kiezen de salarisbetalingen van het daaropvolgend kalenderjaar maandelijks in twee delen te laten overmaken op verschillende door hem aan te wijzen bankrekeningen.

Artikel 5.8 Salarisregeling

I. Bepaling van het functieniveau

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verankerd in het "Raster van voorbeeldfuncties vakgroepen". Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

II. Indeling van de medewerkers in een vakgroep

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60, 70, 80 of 90.

De vakgroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- er voldoende zekerheid bestaat over de geschiktheid van de medewerker om zowel de huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen en
- functies van tenminste dit niveau in de onderneming beschikbaar blijven.

III. Salarissysteem

1. Structuur van het salarissysteem

- Het referentiesalaris
Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit aan alle functie-eisen voldoen, tenminste bereiken en behouden.

- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep (schaalpositie 90).
Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.
- De volgende salarisschalen worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd:

1 januari 2016:	alle vakgroepen met 2%
1 maart 2017:	alle vakgroepen met 2,3%
1 maart 2018:	alle vakgroepen met 1,95%.
- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage H bij deze CAO.

2. Invloed beoordeling

Tenminste eenmaal per jaar wordt in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode beoordeeld en worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Daarbij wordt ingegaan op zowel de inhoud en de resultaten van het werk als op de werkwijze en het gedrag.

In het gesprek zullen de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken worden.

3. Salarisverhoging

Voor de medewerker heeft de beoordeling eenmaal per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het (persoonlijk) eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging. Voor hen geldt vanaf 1 april 2015 de geïntegreerde merit matrix als genoemd in Bijlage I, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2016 op 2,75, per 1 april 2017 op 3 en per 1 april 2018 op 2,75 is vastgesteld.

IV. Individuele garanties

1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere vakgroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

- voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.
- wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.
- wanneer er sprake is van maatregelen als:
 - het sluiten van een bedrijf of bedrijfs onderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfs onderdeel; in welke gevallen werkgever in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

- Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functie-ervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien hij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Hij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal hij de medewerker nog een waarschuwing

- geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- b. De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling "good performer" over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1 Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2015 en 2016 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2088 uren, in 2017 2080 uren en in 2018 2088 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen waarbij tenminste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er tenminste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

Artikel 6.2 Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. een (ploegen)dienstrooster in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren bevat;
 - b. op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt;
 - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster tenminste een halve dienst bedraagt;
 - d. een dienst tenminste 6 uren bedraagt;
 - e. van het bepaalde in dit lid, onder a., - door toepassing van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank – in de periode 1 juli 2015 tot 1 oktober 2018 kan worden afgeweken, in die zin dat het maximaal aantal uren per dienst in een (ploegen)dienstrooster 12 uren bedraagt.
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
3. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

Artikel 6.3 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

1. Werkgever stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan de uren opgenomen in het in lid 1 bedoelde rooster, is indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
4. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat er alleen zal worden gewerkt op overuren, indien het belang van de onderneming dit eist. In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.

5. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel werken op overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.
6. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 6.4 Aanpassing arbeidsduur

1. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
2. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

Artikel 6.5 Deeltijd voorafgaand aan pensioen

1. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt. Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt.
De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.
2. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN

Artikel 7.1 Overuren

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 50.
2. Onder overuren wordt verstaan, behoudens voor zover het in de periode 1 juli 2015 tot 1 oktober 2018 uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank:
 - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
 - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
 - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgever niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Het uurloon per gewerkt overuur bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste € 1.422,- bruto, per 1 januari 2016 op tenminste € 1.450,- bruto, per 1 maart 2017 op tenminste € 1.484,- bruto en per 1 maart 2018 op tenminste € 1.513,- bruto. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4. Het uurloon voor overwerk in de 4/5- en 5-ploegendienst is $40/38 * 0,575\% = 0,605\%$ van het maandsalaris.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
 - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
 - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in vakgroep 50.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 tot en met 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

Artikel 7.2 Bijzondere uren bij dienstroosters

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.

2. Indien en voor zover een medewerker, via ploegentoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Deze toeslag bedraagt:
- | | |
|--|-------------------|
| 25% voor de uren op maandag t/m vrijdag van: | 00.00 - 07.00 uur |
| en van: | 19.00 - 24.00 uur |
| en zaterdag van: | 00.00 - 06.00 uur |
| 75% voor de uren op zaterdag van: | 06.00 - 24.00 uur |
| 100% voor uren op zondag van: | 00.00 - 24.00 uur |
4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
5. Dit artikel is niet van toepassing op uren gewerkt in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

Artikel 7.3 Consignatie

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.
2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
3. **a.** Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
- b.** Aan het geconsigneerd zijn op een collectieve vrije dag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
- c.** Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uren werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.2.
4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zon- en feestdagen worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
6. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform artikel 7.1.
7. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.
8. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.

9. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 7.
10. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uren per week.

Artikel 7.4 Feestdagen

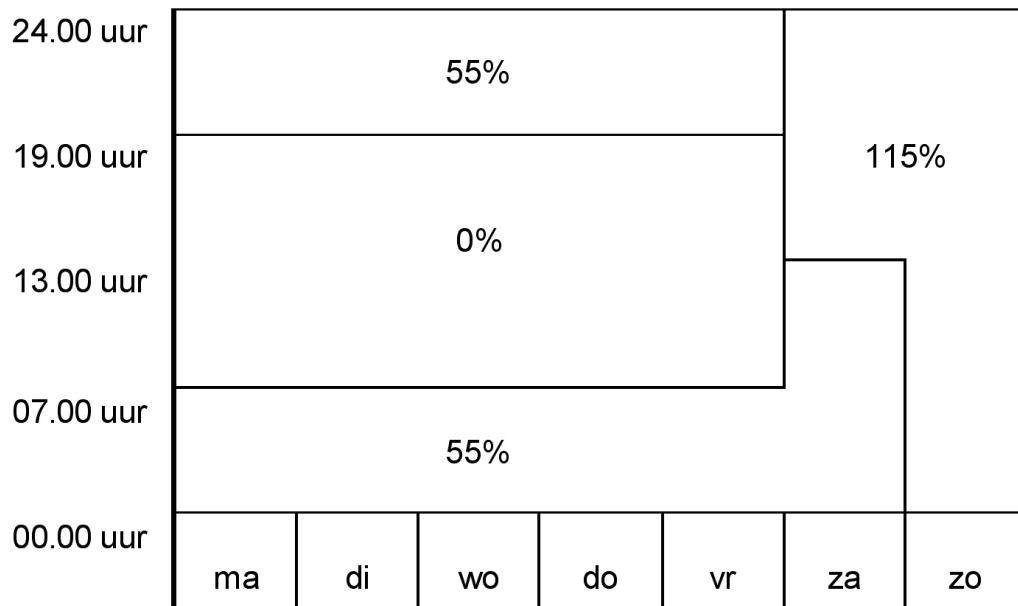
1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de dag waarop Koningsdag wordt gevierd zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
3. Medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 50, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris en een extra betaling van 100%. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
Medewerkers in de vakgroep 60, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
4. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 7.5 Beloning ploegendienstrooster

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, ontvangt een maandsalaris ploegendienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Boven het maandsalaris ploegendienst ontvangt de medewerker een ploegentoeslag.
2. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment dat medewerker in ploegen is gaan werken en zolang deze daarin blijft werken. Een toelichting op de berekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in bijlage B bij deze overeenkomst.

De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijdeninconveniënt zijn, behoudens voor zover het uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

3. Voor de vaststelling van de inconveniëntie wordt onderstaand schema toegepast*.



* Voor de vaststelling van de ploegentoeslag van de 2-ploegendienst dag/nacht zal voor maandag t/m vrijdag een inconveniëntie-vrije zone worden berekend ter grootte van 12 uren.

- De ploegentoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgever werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur.
Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage B).
- De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.895,- bruto per maand, per 1 januari 2016 op € 1.933,- bruto per maand, per 1 maart 2017 op € 1.977,- bruto per maand en per 1 maart 2018 op € 2.016,- bruto per maand.
Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.
- De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

Artikel 7.6 Hindertoeslag

- Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
- Aan medewerkers die onder hinderlijke omstandigheden werken kan een hindertoeslag worden toegekend.
Werkgever zal er naar streven hinderlijke omstandigheden weg te nemen. Wanneer deze omstandigheden worden weggenomen, vervalt een eventuele hindertoeslag.

3. De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:

- vuil;
- klimaat;
- luchtverontreiniging;
- persoonlijke beschermingsmiddelen;
- zwaarte van de arbeid.

Daarnaast wordt aan medewerkers die in drie- of meerploegenrooster werken met een aaneengesloten reeks van tenminste 5 nachtdiensten een toeslag toegekend, waarvan de hoogte gelijk is aan niveau 1 in lid 4 genoemd. Werkgever heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

4. Opklimmend naar de graad van de hinder worden vier niveaus onderscheiden. De daarbij behorende toeslagen bedragen per maand:

Niveau	Toeslag
0	Nihil
1	€ 28,60
2	€ 50,40
3	€ 76,25

5. De toeslag is gebaseerd op het ononderbroken, gedurende de gehele werktijd bestaan van de hinder. Wordt de hinder slechts gedurende een gedeelte van de werktijd ondervonden dan zal een toeslag naar evenredigheid worden betaald.

6. De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

HOOFDSTUK 8: VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1 Vakantie

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van dit artikel, voor dat jaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

- a. Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
- b. Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verzuim zijn de overige bepalingen van de vakantieregeling van toepassing.

3. Vakantie bij uit dienst treding in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand uit dienst treden, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.

4. Opbouw vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat. De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b van dit artikel en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 14.5 van deze CAO.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a van dit artikel geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Verrekening vakantiedagen tijdens langdurige volledige arbeidsongeschiktheid

Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden of langer (met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen) de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte, zal er 0,4 dag per hele kalendermaand dat de medewerker ziek is, worden aangemerkt als vakantiedag en in mindering worden gebracht op het saldo bovenwettelijke vakantiedagen van dat kalenderjaar.

6. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, respectievelijk betrokken wordt bij een gebeurtenis als genoemd in artikel 8.9 van deze CAO, gelden niet als vakantie mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij in een voorkomend geval de medewerker daarmee instemt.

7. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op opgebouwde, maar in dat kalenderjaar niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
Het saldo aan opgebouwde maar nog niet genoten vakantiedagen per 31 december 2011 verjaart op 1 januari 2017. De vakantiedagen die het langst geleden zijn opgebouwd, worden bij opname het eerst afgeboekt van het saldo.
- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.

8. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn leidinggevende de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
- c. Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
- d. Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van werkgever dit vereist, kan werkgever na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen.
De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgever vergoed.

9. Vakantie voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen)dienstroosters

- a. Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 6.2 afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.
- b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

Artikel 8.2 Collectieve vrije dagen

Werkgever kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad. Voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt 1 dag in plaats van 5 dagen. Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

Artikel 8.3 Koopdagen

1. Medewerkers kunnen op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('koopdagen'). Medewerkers in de 5- of 4/5-ploegendienst kunnen op jaarbasis 8 vrije dagen kopen.
2. Men kan halve of hele vrije dagen kopen.
3. Voor het opnemen van koopdagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen.
Deze voorwaarden zijn beschreven in artikel 8.1, lid 8b en 8c.
4. De waarde van een koopdag is met ingang van 1 januari 2014 als volgt bepaald:
het aantal uren x 0,682% van het voltijd maandsalaris inclusief ploegentoeslag
5. Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het daarop volgende kalenderjaar. Deze mogelijkheid geldt niet voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst.
6. Koopdagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarvoor ze zijn gekocht, vervallen en de aankoopwaarde daarvan wordt terugbetaald in maart van het daaropvolgend kalenderjaar.

Artikel 8.4 Levensloopregeling

1. De levensloopregeling als genoemd in dit artikel geldt nog slechts voor medewerkers die op 31 december 2011 een saldo van meer dan € 3.000,- in hun levensloopspaarregeling gespaard hadden en nog steeds deelnemen aan deze levensloopregeling.
2. De levensloopregeling bestaat uit twee delen: de Levensloopspaarregeling en de Levensloopverlofregeling.
De levensloopspaarregeling geeft aan hoe een spaartegoed opgebouwd kan worden. De levensloopverlofregeling beschrijft de verlofvormen waarvoor het spaartegoed aangewend kan worden.
3. Levensloopverlof betreft langdurig verlof en kan onderscheiden worden in:
 - Tussentijds verlof. Dit verlof heeft een ondergrens van 4x de wekelijkse arbeidsduur en een bovengrens van 52 x de wekelijkse arbeidsduur. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen. Tussen begin- en einddatum van het verlof ligt maximaal één jaar. Een aanvraag voor voltijds verlof kan gedaan worden als men ten minste één jaar in dienst van de onderneming is.
 - Verlof voorafgaand aan het pensioen. Tussen begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal drie jaar. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen. Bij het opnemen van levensloopverlof dient het inkomensverlies als gevolg van het verlof voor minimaal 50% uit het levensloopspaatgoed gecompenseerd te worden.
Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.
4. Het levensloopspaatgoed kan ook aangewend worden ter compensatie van het inkomensverlies bij verlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 8.5 Zorgverlof

1. De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.
2. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim.
3. Artikel 8.8 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.

4. Werkgever betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgever heeft vastgesteld.
5. De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet Arbeid en Zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:
 - Koopdagen
 - Levensloopverlof
6. De medewerker kan een saldo uit de Levenslooplegeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.6 Betaling vakantie en verzuim

Over vakantiedagen en betaald verzuim als bepaald in de artikelen 8.9 en 14.5, zal het salaris -voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag- worden doorbetaald.

Artikel 8.7 Compensatie voor niet-genoten vakantie

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur als percentage van het voltijd maandsalaris (inclusief ploegentoeslag) 0,682%.

Artikel 8.8 Niet betaald verzuim

1. Werkgever is geen enkele betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 8.9, 14.5 en Bijlage A van deze CAO niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Medewerker kan het saldo uit de Levenslooplegeling, zoals bedoeld in artikel 8.4, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.9 Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.

- b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
- c. Begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
- d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
- e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek. Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar. Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgever.
- f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
- g. Bij het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.
- h. Na de bevalling van de echtgenote of partner heeft werknemer recht op 2 werkdagen betaald kraamverlof. Dit verlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte. Bij een bevalling in het ziekenhuis moet het verlof worden opgenomen binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen.

NB.:

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samen leeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte. Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

- 2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, verloskundige, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
- 3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgever rechtvaardigen.

Artikel 8.10 Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

- 1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
- 2. Om de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) datum van pensionering, doch niet eerder dan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:
 - ten hoogste 60 uren drie jaar voor de (gekozen) datum van pensionering;
 - ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) datum van pensionering;
 - ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) datum van pensionering.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 6.5, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid. Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

HOOFDSTUK 9: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1 Pensioenregeling

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektronica (PME). Medewerkers die op of na 1 mei 2013 in dienst zijn getreden en in aanmerking komen voor een excedentpensioen en medewerkers die reeds in dienst waren en op of na die datum in aanmerking komen voor een excedentpensioen, vallen in de MDC excedentregeling die is ondergebracht bij Zwitserleven en per 1 januari 2016 in de DC excedentregeling bij ABN AMRO Pensioenen in plaats van de excedentpensioenregeling van PME. De MDC excedentregeling bij Zwitserleven is per 1 januari 2016 vervangen door de DC excedent-pensioenregeling bij ABN AMRO Pensioenen.
2. De door de medewerker aan PME en (voor zover van toepassing) aan Zwitserleven en ABN AMRO Pensioenen verschuldigde bijdragen zullen door werkgever op het maandsalaris worden ingehouden en door hem worden afgedragen aan PME en Zwitserleven (tot 1 januari 2016) en ABN AMRO Pensioenen (vanaf 1 januari 2016). Het werknemersdeel in de pensioenpremie bedraagt met ingang van 1 juli 2014 2,7% van de pensioengrondslag;
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van PME en nader gespecificeerd in het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland, en (voor zover van toepassing) in het NXP Pensioenreglement Excedent van Zwitserleven (tot 1 januari 2016) en in het NXP Pensioenreglement Excedent van ABN AMRO Pensioenen (vanaf 1 januari 2016).
4. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere medewerker van wie het pensioengevende salaris het (voor de opbouw van bruto pensioen) maximale pensioengevende salaris (dat jaarlijks wordt aangepast en per 1 januari 2015 € 100.000 bedraagt en per 1 januari 2016 € 101.519) overschrijdt, recht op een bruto benefit toeslag van 12,3% over het verschil tussen het pensioengevende salaris en het maximale pensioengevende salaris. Deze benefit toeslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld op basis van het dan geldende pensioengevende salaris en wordt tussentijds alleen aangepast aan wijzigingen in het deeltijdpercentage. Maandelijks wordt 1/12e deel van het totale bedrag aan benefit toeslag uitbetaald.

Artikel 9.2 Zorgverzekering

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij IAK Verzekeringen B.V. afgesloten collectieve zorgverzekering. Indien de medewerker een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet tezamen met een van de aanvullende zorgpolissen IAK VGZ Comfort, Compleet of Extra Compleet (of vergelijkbaar bij IAK CZ) heeft afgesloten, ontvangt deze een maandelijkse bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden. Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 9.3 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De regeling over betaling tijdens arbeidsongeschiktheid is opgenomen in Bijlage A bij deze CAO.

HOOFDSTUK 10: WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

Artikel 10.1 Werkgelegenheid

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij hem betrokkenen streeft werkgever naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is zijn beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.

Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgever:

- a. in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
- b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen;
- c. het recht erkennen op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.

2. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

3. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling, vestigingsplaats of gelieerde vennootschap van werkgever noodzakelijk is, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs zijn medewerking verlenen. Werkgever en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 2 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.

4. Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV-WERKbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

5. Werkgever zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Werkgever zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgever niet hiertoe besluiten dan nadat hij de betrokken ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.

6. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien werkgever zich hierbij echter genoodzaakt ziet over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 2 van dit artikel gestelde.

Artikel 10.2 Employability

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgever voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt. Medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.
2.
 - a. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.
 - b. Werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. In dit verband zal werkgever per bedrijfs-onderdeel een inzetbaarheidsplan opstellen. Werkgever zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers. De medewerker zal zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om zodanige opleidingen te volgen dat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft.
 - c. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgever als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten. Om die reden worden afspraken zo veel mogelijk contractueel vastgelegd tussen medewerker en NXP. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgever een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.
4. Werkgever en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.
5. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
6. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgever en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt. In dit verband kan 1 keer in de 5 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn. De resultaten van de loopbaanscan worden uitsluitend ter beschikking gesteld aan de deelnemende medewerker. Het spreekt voor zich dat de medewerker er een groot belang bij kan hebben om de resultaten met de leidinggevende of HRM te bespreken.
7. NXP heeft eenmalig een employability-budget van Euro 600.000,- ter beschikking gesteld, waarmee verzoeken van medewerkers een opleiding te volgen die bijdraagt aan de ontwikkeling of ondersteuning van de huidige of nieuwe loopbaan (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden gesubsidieerd. Dit employability budget moet worden gezien als een extra ontwikkelingsbudget naast het reguliere NXP opleidingsbudget. Een paritaire toetsingscommissie zal de individuele verzoeken van medewerkers beoordelen.

Artikel 10.3 In- en externe bemiddeling

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn.

Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst. In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn.

Om tot een effectieve bemiddeling te komen, wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning door de lokale HR-afdelingen. De ondersteuning bij de bemiddeling kan afhankelijk van de omstandigheden onder meer bestaan uit:

- (her)oriëntatie op persoonlijke mogelijkheden;
- om-, her- en bijscholing;
- sollicitatietraining;
- het verkrijgen van inzicht in de bestaande mogelijkheden in de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktoriëntatie);
- het gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Werkgever en medewerker kunnen zich hierbij laten bijstaan door een door werkgever aan te wijzen extern bemiddelingsbureau.

HOOFDSTUK 11: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 11.1 Arbeidsomstandigheden

1. Werkgever streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar organisatie en werk waarbij de medewerker zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
2.
 - a. Werkgever zal bij voortduring zijn beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, onder meer door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor zijn medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraad inzake de veiligheid;
 - het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
 - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
 - b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van de andere medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat o.m. door:
 - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
 - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
 - het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij de bedrijfsleiding;
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
 - c. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in zijn bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

HOOFDSTUK 12: VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 12.1 Ondernemingsraad

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad.
2. Werkgever ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 12.2 Mededelingen aan het personeel

Alle officiële mededelingen die in het bedrijfsblad van werkgever zijn opgenomen dan wel via de mededelingenborden in de bedrijven van werkgever zijn gepubliceerd, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK 13: BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP

Artikel 13.1 Disciplinaire maatregelen

Werkgever kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing zonder behoud van betaling voor ten hoogste vijf werkdagen;
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 13.2 Intern beroep

1. Werkgever heeft in overleg met de Ondernemingsraad een Algemene Regeling Individuele Bezwaren vastgesteld.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.
3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten in het betrokken bedrijf.

HOOFDSTUK 14: REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

Artikel 14.1 Verplichting van de organisaties

De organisaties zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze CAO te goeder trouw naleven.

Artikel 14.2 Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst onder de medewerkers generlei actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen en deze voeren in een geest van samenwerking en vertrouwen.
4. Eenmaal per jaar zullen de organisaties in de gelegenheid worden gesteld tot een gesprek met een lid van de Raad van Commissarissen.

Artikel 14.3 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze CAO geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de organisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkerbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgever.
3. Werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 14.4 Geschillenregeling

1. Uit deze CAO voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer der organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze CAO schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 14.5 Vakbondsverzuim

Werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, medewerkers op verzoek van hun organisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van hun organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.
- c. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgever. Per bedrijf zal één vakbonds(kader-)lid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende (kader-) ledengroep (3 - 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

Het onder a. en b. gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling vakbondsverzuim".

Artikel 14.6 Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de organisaties de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsleden-groep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn organisatie; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
 - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact te hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
 - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden.
De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
 - b. zolang de onder a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgever vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgever nodig;
 - c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
 - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraden door werkgever aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemings-raadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfs-functionarissen.
3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn organisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.

4.
 - a. Werkgever ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
 - b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
 - c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgever zijn aangemeld.
5. Eenmaal per jaar zal werkgever op verzoek van de organisaties zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Artikel 14.7 Uitkering aan de organisaties

NXP Nederland zal aan de organisaties genoemd onder 2 t/m 5 een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".

Artikel 14.8 Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgever zal de organisaties periodiek (minimaal tweemaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in zijn bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties bevat onder andere de volgende punten:
 - Gang van zaken
 - Werkgelegenheid
 - Flexibiliteit
 - Positie van vrouwen
 - Inzetbaarheid
 - Opleidingen
 - Loopbaanbeleid
 - Salaris- en indelingsbeleid
 - Leeftijdsbewust personeelbeleid
 - Bevorderen ondernemerschap.
2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
 - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2000; zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
3. In verband daarmee zal werkgever zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de ondernemingsraad.

5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 14.9 Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze CAO. Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 19 februari 2016.

Namens NXP Nederland
Directeur: G.R.C. Dierick

Namens partijen 2 t/m 5
FNV Metaal

Bestuurder: G.C.J.M. Maenen

VHP2

Voorzitter: G.F.C.M. van Dijk

Bestuurder: J. Sauer

De Unie

Algemeen voorzitter: R. Castelein

Sr. Belangenbehartiger: S. Holterman

CNV Vakmensen

Voorzitter: P. Fortuin

Bestuurder: A Bot

Bijlage A

BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

- a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald over de omvang van het loon bij arbeidsongeschiktheid, keert werkgever bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer uit:
 1. gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 100% van het loon;
 2. na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 90% van het loon.
- b. Indien de medewerker na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam is in passende arbeid met een aantal werkuren van 75% of meer zal werkgever 95% van het loon uitkeren.
- c. Gedurende de periode dat een medewerker in de tweede 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de WIA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten), zal werkgever 100% van het loon uitkeren.
- d. Indien door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en door de medewerker een deskundigenoordeel wordt gevraagd aan het UWV zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.
- e. Voor dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- f. Als het UWV werkgever verplicht om ook na de eerste 104 weken het loon door te betalen, keert werkgever 90% van het loon uit.
- g. De medewerker is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen.
De medewerker is verplicht zich tijdens arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.
- h. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt, vervalt het recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.
- i. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapten zijn aan te merken dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de bedrijfsarts.

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

- a. Werkgever zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de arbeidsongeschiktheids-wetgeving. Indien het dienstverband bij aanvang van dat jaar of tijdens de looptijd van dat jaar wordt verbroken, wordt de aanvulling op de wettelijke uitkering over de resterende periode van dat jaar als een bedrag ineens bij ontslag uitbetaald.
- b. Werkgever zal de medewerker die recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WGA-regeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WGA-uitkering indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot

ontvangst van de uitkeringen. Het inkomen dat verdiend wordt met de passende arbeid, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgever bedraagt:

- $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loongelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste zijn resterende verdiencapaciteit benut;
- $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit benut; waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdiencapaciteit.

- c. Werkgever zal de medewerker, die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen.

De aanvulling is als volgt:

3e ziektejaar	$80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
4e ziektejaar	$70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
5e ziektejaar	$60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
6e ziektejaar	$50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
7e ziektejaar	$40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
8e ziektejaar	$30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
9e ziektejaar	$20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
10e ziektejaar	$10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
11e ziektejaar	$0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

4. Intern gelden nadere regels voor medewerkers aan wie tijdens hun werkzame periode bij NXP een uitkering ingevolge de Wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering (WAO) is toegekend.

BIJLAGE B (behorend bij artikel 7.5)

TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG

Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 5.1 van deze overeenkomst te vermenigvuldigen met het basispercentage.

Het basispercentage wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}}{\text{cyclus x 40*}}$$

De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 7.5 van deze overeenkomst te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het basispercentage.

De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

$$\frac{\text{totaal toeslag in een cyclus}}{\text{aantal feitelijk te werken uren in een cyclus**}} \times \text{basispercentage}$$

Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in de brochure "Beloningsregelingen ploegenwerkers".

* Voor de volcontinuuroosters: 4/5- en 5-ploegendienst en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uren per week.

** Bij berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker wordt uitgegaan van 150 te werken uren in een cyclus, terwijl bij berekening van de ploegentoeslag wordt uitgegaan van 157,5 uren in een cyclus.

BIJLAGE C

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

1. De medewerker, die de ploegendienst verlaat en/of overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
 - De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
 - De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
 - In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%. De medewerker die vrijwillig de ploegendienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde respectievelijke percentages.
 - De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.
2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WIA of WAO wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in Bijlage A van deze CAO. Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend.

De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van hetgeen in de diverse leden van Bijlage A is bepaald.
3. De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster.

Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.
4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag).

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.
5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve schaal aanpassingen dienovereenkomstig worden verhoogd.
6. Ten aanzien van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 1 januari 1989 gold, is de volgende regeling van toepassing:
 - a. alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslaggarantieregeling worden gewaarborgd op het niveau zoals dit is bereikt op de dag voorafgaande aan die waarop het nieuwe ploegengebouw is ingevoerd;
 - b. bij de toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee zoals deze voorafgaande aan de invoeringsdatum van de nieuwe ploegenbeloningsregeling in

ploegendienst zijn doorgebracht voor zover althans deze niet zijn geëffectueerd ingevolge de toen geldende ploegentoeslag-garantieregeling.

7. Indien een medewerker die valt onder de ploegentoeslaggarantieregeling van vóór 1 januari 1989 opnieuw in ploegendienst gaat werken vindt bij het verlaten van de ploeg afbouw van zijn ploegentoeslag plaats tot het garantieniveau dat is bereikt op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

BIJLAGE D

PARTICIPATIEWET

NXP zal gedurende de looptijd van deze CAO naast de bestaande plaatsen, streven naar het creëren van 10 extra plaatsen voor arbeidsgehandicapten, al dan niet via een detachingsconstructie met het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (de organisatie in Nijmegen die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen) of vergelijkbare organisaties.

Bijlage E

AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

1. Sociale Innovatie

Partners bij deze CAO zijn in 2008 begonnen aan een lange termijnagenda Sociale Innovatie. Ook in 2009 en volgende jaren wordt gewerkt aan sociaal innovatieve arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Partijen stellen samen met de medezeggenschap een Commissie Sociale Innovatie in om deze vernieuwing te bewerkstelligen.

Voor de komende jaren zien partijen 3 belangrijke thema's die voor medewerkers en NXP van belang zijn:

1. Investeren in werkzekerheid en inzetbaarheid
2. Balans in werktijden en flexibiliteit
3. Waardering en flexibel belonen.

Bij het inrichten, uitvoeren en evalueren van de in het kader van Sociale Innovatie te nemen initiatieven staan de volgende elementen centraal:

- Betrokkenheid en draagvlak bij NXP en medewerker, hetgeen onder andere gerealiseerd wordt door het "in gesprek blijven" met NXP-medewerkers;
- Stimulerende sociale verhoudingen waarbij:
 - o de balans tussen medewerkers- en werkgeversbelang gevonden wordt;
 - o medewerkers 'arbeidsmarktzeker' zijn en de mogelijkheid hebben zich verder te ontwikkelen;
- Effectieve en efficiënte inzet van medewerkers die tot optimale productie en productiviteit leidt;
- Zeggenschap/bevoegdheid en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie;
- Arbeidsvoorwaarden, die als pakket op het voor NXP relevante segment van de arbeidsmarkt, met de besten kunnen concurreren.

Sociale partners volgen een gezamenlijk traject om de NXP-organisatie en de medewerkers te informeren over de gemaakte afspraken en de gevolgen daarvan.

Initiatieven op dit vlak vereisen een gezamenlijke inspanning van NXP, vakorganisaties, medezeggenschap en medewerkers, waarbij elk der partijen een eigen rol heeft. Deze initiatieven worden door de Commissie Sociale Innovatie uitgewerkt in termen van opzet, doelen (beschreven in Key Performance Indicators), kritische succesfactoren en evaluatie criteria, tijdsplanning en resources.

1.1. Investeren in werkzekerheid en inzetbaarheid

Partijen onderkennen het belang van een ondernemingsbeleid gericht op de vergroting van de inzetbaarheid van medewerkers, waardoor mede werkzekerheid nu en in de toekomst wordt bevorderd. Partijen onderkennen bovendien de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor het onderhouden en vergroten van hun inzetbaarheid.

Partijen hebben gezamenlijk vastgesteld:

- dat scholing een belangrijk instrument is voor het bevorderen van het functioneren, de inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers.
- dat voor doelmatige scholing inzetbaarheidsplanning - met standardeisen voor scholing en inzetbaarheid - op hoofdlijnen per bedrijfsonderdeel, wenselijk is. Deze standardeisen hangen samen met de eisen die voortvloeien uit de technologie, de verwachte toekomstige ontwikkelingen daarin en de specifieke eisen die klanten stellen aan NXP.
- dat scholing waar mogelijk leidt tot certificering met algemeen erkende vakdiploma's, waarbij zoveel mogelijk 'eerder verworven competenties' (EVC) betrokken worden.
- dat gelet op het belang van inzetbaarheid er voor NXP en medewerker geen sprake kan zijn van vrijblijvendheid.

Inzetbaarheid en opleidingsplanning

Gelet op het vorenstaande zal NXP zich inspannen om zodanige condities te creëren dat scholing doelgericht ingezet kan worden. Binnen het kader daarvan zullen, indien noodzakelijk, NXP en medewerker gezamenlijk een Persoonlijk Opleidingsplan opstellen. Partijen zijn overeengekomen dat door de medewerker één keer in de 5 jaar gebruik kan worden gemaakt van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn. Daarnaast kunnen binnen een Persoonlijk Ontwikkelplan afspraken gemaakt worden over de verblijfsduur binnen de huidige functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en werkzekerheid van de medewerker te versterken.

Correcte beeldvorming onder medewerkers met betrekking tot het belang van scholing en inzetbaarheid is essentieel voor het succes daarvan. Zowel NXP als vakorganisaties zullen datgene doen wat daarvoor vereist is.

Duurzame inzetbaarheid:

Partijen zullen een werkgroep vormen die met betrekking tot dit onderwerp de strategische agenda en actiepunten gaat opstellen. Ook zullen in deze werkgroep de evaluaties plaatsvinden van reeds opgezette acties, zoals bijv. de loopbaanscan en opleidingsaanvragen in het kader van het Employabilitybudget. Voorts zal deze werkgroep bestuderen of specifieke cao-regelingen (denk hierbij bijvoorbeeld aan leeftijdsgrenzen) bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en zal indien nodig met wijzigingsvoorstellen komen.

1.2 Balans in werktijden en flexibiliteit

Mantelzorg

CAO partijen zien het belang van het thema mantelzorg en werk. Partijen zijn het er over eens dat dit thema een verantwoordelijkheid is van zowel werkgevers als werknemers. Binnen onderhavige CAO spreken partijen af om een nulmeting te doen naar het begrip van het thema werk en mantelzorg binnen het bedrijf. Tevens zal onderzocht worden of en zo ja hoeveel mantelzorgers er binnen het bedrijf zijn. Vervolgens spreken partijen af, dat de uitkomsten van de nulmeting binnen het bedrijf worden gedeeld, waarna er in overleg tussen NXP, OR en vakbonden nader beleid zal worden ontwikkeld. Dit beleid is gericht op het bevorderen van de dialoog tussen werknemer en leidinggevenden en dient mogelijkheden te bieden tot het verrichten van maatwerk.

Onderzoek arbeidstijden en verlof in ploegendiensten:

De Werkgroep Operations van de OR zal in het eerste kwartaal 2016 aanvangen met een onderzoek onder ICN8 medewerkers naar:

- zeggenschap arbeidstijden voor werk en verlof;
- mogelijkheden individueel roosteren in ploegen.

Na het onderzoek zal de Werkgroep Operations aanbevelingen doen aan het management van ICN 8.

Flexurenbank

Werkgever en de ondernemingsraad hebben overeenstemming bereikt over een Protocol Flexurenbank.

1.3 Waardering en flexibel belonen

Onderzoek naar bonus:

Partijen zijn overeengekomen dat er in samenwerking met de OR in 2016 een onafhankelijk onderzoek wordt gehouden naar de bonus als beloningselement. De vraagstelling zal door een werkgroep, waarin NXP, de bonden en OR participeren, worden geformuleerd. Ieder der partijen kan de uitkomst van het onderzoek gebruiken voor het opstellen van aanbevelingen of als inzet voor continuering dan wel wijziging van het NXP bonusbeleid in de volgende NXP CAO.

Overige afspraken

Reparatie 3e WW jaar:

Van WW-uitkeringen met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 januari 2016 worden de wettelijke duur en opbouw beperkt. NXP heeft met de vakorganisaties afgesproken dat zij gezamenlijk gaan onderzoeken of de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel te repareren is met private aanvullende verzekeringen op CAO-niveau. Indien dat mogelijk blijkt te zijn via een landelijke uitvoeringsinstantie, zullen partijen daarover nadere afspraken maken waarbij de uitgangspunten van het STAR akkoord leidend zullen zijn.

Rol vakorganisaties bij vervreemdingen, overnames en reorganisaties

NXP en de vakorganisaties zullen overleg gaan plegen over de rol van vakorganisaties, de ondernemingsraad en NXP in voornoemde situaties. Daarbij zullen relevante wetgeving, de NXP CAO en de SER fusiegedragscode de leidraad zijn.

Wijzigingen gedurende de looptijd van de CAO

Indien gedurende de lange looptijd van deze CAO NXP de wens heeft om wijzigingen door te voeren in bijvoorbeeld het personeelsbeoordelingssysteem, zullen partijen nader overleg voeren over de eventueel benodigde aanpassingen van CAO teksten. Indien de CAO-partijen akkoord zijn, kunnen deze wijzigingen ook al gedurende de looptijd van deze CAO worden doorgevoerd.

Bijlage F

VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING

Artikel 1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Werkgever:	elk der partijen zoals genoemd onder 1. t/m 1.2. van de CAO.
De organisaties:	de partijen zoals genoemd onder 2. t/m 5. van de CAO.
Medewerker:	allen in dienst van werkgever, die deel uitmaken van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.
Dienst:	de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.

Artikel 2 Algemeen

1. De volgende artikelen uit de CAO zijn niet van toepassing op de medewerker zoals bedoeld in artikel 1 van deze bijlage:
 - a. Artikel 7.5;
 - b. Artikel 5.8, lid I en II.
2. Ter vervanging van de krachtens lid 1 uitgezonderde CAO artikelen, gelden de hiernavolgende artikelen, die voor de medewerker, zoals bedoeld in artikel 1, gelden als aanvulling op de CAO.

Artikel 3 Beloning ploegdienstroosters

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werkt, resp. volgens een dagdienstrooster werkt met niet gestructureerde onregelmatigheid, ontvangt boven zijn maandsalaris een ploegentoeslag. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment, dat hij volgens dit dienstrooster gaat werken en zolang hij daarin blijft werken.
2. De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de soort ploegendienst, waarin hij werkt en is vastgesteld op het dienstrooster.
3. De ploegentoeslag bedraagt:

17%:	voor de dagdienstroosters met niet gestructureerde onregelmatigheid, waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 40 uren bedraagt;
17%:	voor alle twee-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 80 uren per week bedraagt;
22,5%:	voor de drie-ploegendiensten, met controlediensten in het weekeind, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 120 uren per week bedraagt;
33,5%:	voor de volcontinu-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd 168 uren per week bedraagt.

4. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.594,- per maand.
5. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C van deze CAO.

Artikel 4 Indeling van de medewerker in een betaalgroep

1. Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd.

De salarisschalen voor de Bedrijfsbeveiliging zijn gelijk aan de salarisschalen tot en met vakgroep 40.

Afhankelijk van de rang die de medewerker heeft, vindt indeling in een betaalgroep plaats:

a. surveillant 2e klas	:	betaalgroep 01 (gelijk aan vakgroep 20)
b. surveillant 1e klas	:	betaalgroep 07 (gelijk aan vakgroep 25)
c. hoofdsurveillant	:	betaalgroep 08 (gelijk aan vakgroep 30)
d. assistent groepschef	:	betaalgroep 03 (gelijk aan vakgroep 35)
e. groepschef	:	betaalgroep 04 (gelijk aan vakgroep 40)

2. Werkgever heeft intern nadere regels vastgesteld met betrekking tot de voorwaarden waaraan de medewerker moet voldoen om tot een hogere rang bevorderd te kunnen worden.

Artikel 5 Vakantie voor de medewerker in ploegendienst

1. Werkgever stelt intern nadere regels vast voor het opnemen van vakantiedagen.

2. De medewerker die in ploegendienst werkzaam is, werkt op collectieve snipperdagen normaal.

Indien het belang van de dienst dit vereist, kan werkgever de medewerker die niet in ploegendienst werkt, eveneens verplichten om op collectieve snipperdagen te werken.

3. Aan de medewerker in continuë dienst wordt - boven zijn normale aantal vakantiedagen - in het vakantiejaar twee extra vrije diensten toegekend.

Ten aanzien van het opnemen van deze dagen worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

4. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 7.4, lid 3, van de CAO, zal aan de medewerker in continuë dienst 6 extra vrije diensten worden toegekend voor het eventueel moeten werken op de feestdagen zoals genoemd in artikel 7.4 lid 1 CAO.

Voor zover de medewerker door uitdunning van de personeelbezetting in het dienstrooster vrij is op een dag, die volgens het gestelde in de eerste alinea van dit lid reeds wordt gecompenseerd, zal hiervoor een extra vrije dienst in mindering worden gebracht op het aantal extra vrije diensten dat de medewerker krachtens dit lid krijgt toegekend.

Voor zover de medewerker volgens het normale dienstrooster vrij is op bedoelde feestdagen, zal geen correctie op het aantal extra vrije diensten plaatsvinden.

5. De uitvoering van deze bepalingen wordt door werkgever geregeld in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 6 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van deze CAO vermelde geldigheidsduur (1 juli 2015 tot 1 oktober 2018).

Bijlage G

VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN

Artikel 1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- Medewerker S&M: Ieder in dienst van werkgever, die werkzaam is in een specifieke functie binnen Global Sales en Marketing en op wie het Plan van toepassing is verklaard.
- Basissalaris: Dit is het jaarsalaris exclusief persoonlijk budget en variabel salaris.
- Plan: Het Global Sales Incentive Plan dat geldt voor specifieke functies binnen Global Sales en Marketing. Voor de medewerker op wie dit Plan van toepassing is verklaard geldt dat hij een vast basissalaris heeft en daarnaast een variabel deel van nominaal 30% of 40%, afhankelijk van de rol (zie tabel) in de Global Sales en Marketing organisatie.

Percentage variabel deel Global Sales Incentive Plan	
Functiegebied	Percentage
Sales	40%
Technical	30%
Marketing	30%
Business Development	30%

Artikel 2 Algemeen

1. Het Plan is van toepassing op medewerkers S&M die op of na 1 januari 2011 zijn aangenomen in een specifieke functie.
2. Ten behoeve van de medewerkers S&M die op 1 januari 2011 reeds in dienst waren bij werkgever zal er een geleidelijke overgang naar de gewijzigde honorering –zoals opgenomen in artikel 1 van deze bijlage- plaatsvinden. Uitgangspunt daarbij is dat zij hun vaste salaris behouden.
Om de invoering van deze gewijzigde honorering te bespoedigen, zullen -op basis van vrijwilligheid- de percentages van de toekomstige collectieve en individuele verhogingen van deze medewerker aan het variabel salarispercentage worden toegevoegd, mits deze medewerker daarvoor (eenmalig) schriftelijk toestemming heeft verleend.

Artikel 3

1. Voor de medewerkers S&M is artikel 5.3 van de CAO niet van toepassing.
2. Ter vervanging van het ingevolge lid 1 van dit artikel uitgezonderde CAO artikel, gelden voor de medewerkers S&M de volgende artikelen.

Artikel 4 Toepasselijkheid Plan

1. Op de medewerkers S&M die op of na 1 januari 2011 in dienst getreden zijn, is het Plan integraal van toepassing.
2. Op de medewerker S&M die reeds werkzaam was op 1 januari 2011, is het Plan van toepassing met uitzondering van het nominale variabele salarispercentage van 30% of 40%.
3. De medewerker S&M als genoemd in lid 2 van dit artikel behoudt het variabele salarispercentage dat hij op het moment van invoering van het Plan heeft, tenzij hij kiest voor de ingroeiregeling zoals beschreven in de hierna volgende artikelen.

Artikel 5 Eenmalige vrijwillige keuze voor ingroeiregeling

1. De medewerker S&M zoals genoemd in artikel 4 lid 2 wordt eenmalig in de gelegenheid gesteld op basis van vrijwilligheid te kiezen voor deelname aan de ingroeiregeling, waardoor zijn variabele salarispercentage als genoemd in artikel 4 lid 3 stapsgewijs groeit naar het nominale percentage van 40, respectievelijk 30%. Deze eenmalige keuze voor de ingroeiregeling vindt plaats door middel van ondertekening van een schriftelijke verklaring. Nadat deze schriftelijke keuze is gemaakt is deze definitief en kan deze niet meer worden herroepen.
2. Indien de medewerker S&M zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de ingroeiregeling zijn de volgende artikelen uit de CAO niet van toepassing:
 - a. Artikel 5.4 en 5.5 van de CAO (collectieve inkomensvorming);
 - b. De in artikel 5.1 genoemde brochure "Beloningssysteem CAO" voor wat betreft de individuele verhoging;
 - c. Artikel 5.8, paragraaf IV "Individuele garanties" sub 2.b.
3. Ter vervanging van de ingevolge lid 2 van dit artikel uitgezonderde CAO artikelen, gelden voor de medewerker als genoemd in lid 2 de hierna volgende artikelen.

Artikel 6 Ingroeiregeling

1. Bij keuze voor de ingroeiregeling ex artikel 5 vindt geen collectieve aanpassing van het vaste salaris meer plaats. Per de datum van de collectieve salaris aanpassing als genoemd in artikel 5.4 van de CAO zal het variabele salarispercentage worden verhoogd met minimaal het percentage dat in artikel 5.4 van de CAO is genoemd.
2. Bij de keuze voor de ingroeiregeling vindt geen individuele verhoging van het vaste salaris meer plaats. Het percentage van de individuele salarisverhoging dat de medewerker, afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling van het functioneren en de schaalpositie binnen de vakgroep conform de salarisrichtlijn, eventueel toegekend zou krijgen, zal per 1 april van het kalenderjaar worden toegevoegd aan het variabele salarispercentage.
3. De uitsluiting van de CAO artikelen die zijn genoemd in artikel 5 lid 2, alsmede de ingroeiregeling zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, gelden slechts zolang het nominale variabele deel van het salaris nog geen 40% respectievelijk 30% bedraagt. Vanaf het moment dat het nominale variabele salarisdeel van de medewerker 40% respectievelijk 30% bedraagt, gelden de in artikel 5 lid 2 van dit artikel vermelde bepalingen van de toepasselijke CAO weer onverkort.

Artikel 7 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van de CAO vermelde geldigheidsduur (1 juli 2015 tot 1 oktober 2018).

Bijlage H

SALARISSCHALEN

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S

(inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 0,75% voor vakgroepen 37&45))

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	23.943	24.247	25.220	26.596	28.104	29.685	32.991	36.156	38.646	44.712
110	22.902	23.192	24.123	25.440	26.882	28.394	31.557	34.584	36.966	42.768
105	21.861	22.138	23.027	24.283	25.660	27.104	30.122	33.012	35.285	40.824
Referentie salaris = 100	20.820	21.084	21.930	23.127	24.438	25.813	28.688	31.440	33.605	38.880
95	19.779	20.030	20.834	21.971	23.216	24.522	27.254	29.868	31.925	36.936
90	18.738	18.976	19.737	20.814	21.994	23.232	25.819	28.296	30.245	34.992
85	17.697	17.921	18.641	19.658	20.772	21.941	24.385	26.724	28.564	33.048
80	16.656	16.867	17.544	18.502	19.550	20.650	22.950	25.152	26.884	31.104
75	15.615	15.813	16.448	17.345	18.329	19.360	21.516	23.580	25.204	29.160
70	14.574	14.759	15.351	16.189	17.107	18.069	20.082	22.008	23.524	27.216
65	13.533	13.705	14.255	15.033	15.885	16.778	18.647	20.436	21.843	25.272
60	12.492	12.650	13.158	13.876	14.663	15.488	17.213	18.864	20.163	23.328

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S

(inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 0,75% voor vakgroepen 37&45; bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	1.995	2.021	2.102	2.216	2.342	2.474	2.749	3.013	3.220	3.726
110	1.909	1.933	2.010	2.120	2.240	2.366	2.630	2.882	3.080	3.564
105	1.822	1.845	1.919	2.024	2.138	2.259	2.510	2.751	2.940	3.402
Referentie salaris = 100	1.735	1.757	1.828	1.927	2.037	2.151	2.391	2.620	2.800	3.240
95	1.648	1.669	1.736	1.831	1.935	2.044	2.271	2.489	2.660	3.078
90	1.562	1.581	1.645	1.735	1.833	1.936	2.152	2.358	2.520	2.916
85	1.475	1.493	1.553	1.638	1.731	1.828	2.032	2.227	2.380	2.754
80	1.388	1.406	1.462	1.542	1.629	1.721	1.913	2.096	2.240	2.592
75	1.301	1.318	1.371	1.445	1.527	1.613	1.793	1.965	2.100	2.430
70	1.215	1.230	1.279	1.349	1.426	1.506	1.673	1.834	1.960	2.268
65	1.128	1.142	1.188	1.253	1.324	1.398	1.554	1.703	1.820	2.106
60	1.041	1.054	1.097	1.156	1.222	1.291	1.434	1.572	1.680	1.944

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S

(inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 1,75%)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	57.018	71.249	90.838	107.531	129.056
125	54.825	68.509	87.344	103.395	124.093
120	52.632	65.768	83.850	99.259	119.129
115	50.439	63.028	80.356	95.123	114.165
110	48.246	60.288	76.863	90.988	109.201
105	46.053	57.547	73.369	86.852	104.238
Referentie salaris=100	43.860	54.807	69.875	82.716	99.274
95	41.667	52.067	66.381	78.580	94.310
90	39.474	49.326	62.888	74.444	89.347
85	37.281	46.586	59.394	70.309	84.383
80	35.088	43.846	55.900	66.173	79.419
75	32.895	41.105	52.406	62.037	74.456
70	30.702	38.365	48.913	57.901	69.492
65	28.509	35.625	45.419	53.765	64.528
60	26.316	32.884	41.925	49.630	59.564

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S

(inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 1,75%; bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.752	5.937	7.570	8.961	10.755
125	4.569	5.709	7.279	8.616	10.341
120	4.386	5.481	6.988	8.272	9.927
115	4.203	5.252	6.696	7.927	9.514
110	4.021	5.024	6.405	7.582	9.100
105	3.838	4.796	6.114	7.238	8.686
Referentie salaris=100	3.655	4.567	5.823	6.893	8.273
95	3.472	4.339	5.532	6.548	7.859
90	3.290	4.111	5.241	6.204	7.446
85	3.107	3.882	4.949	5.859	7.032
80	2.924	3.654	4.658	5.514	6.618
75	2.741	3.425	4.367	5.170	6.205
70	2.559	3.197	4.076	4.825	5.791
65	2.376	2.969	3.785	4.480	5.377
60	2.193	2.740	3.494	4.136	4.964

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 januari 2016 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2016 van 2,0%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	24.423	24.732	25.724	27.129	28.666	30.280	33.651	36.879	39.420	45.607
110	23.361	23.657	24.606	25.949	27.420	28.963	32.188	35.276	37.706	43.624
105	22.299	22.581	23.487	24.770	26.173	27.647	30.725	33.672	35.992	41.641
Referentie salaris = 100	21.237	21.506	22.369	23.590	24.927	26.330	29.262	32.069	34.278	39.658
95	20.175	20.431	21.251	22.411	23.681	25.014	27.799	30.466	32.564	37.675
90	19.113	19.355	20.132	21.231	22.434	23.697	26.336	28.862	30.850	35.692
85	18.051	18.280	19.014	20.052	21.188	22.381	24.873	27.259	29.136	33.709
80	16.990	17.205	17.895	18.872	19.942	21.064	23.410	25.655	27.422	31.726
75	15.928	16.130	16.777	17.693	18.695	19.748	21.947	24.052	25.709	29.744
70	14.866	15.054	15.658	16.513	17.449	18.431	20.483	22.448	23.995	27.761
65	13.804	13.979	14.540	15.334	16.203	17.115	19.020	20.845	22.281	25.778
60	12.742	12.904	13.421	14.154	14.956	15.798	17.557	19.241	20.567	23.795

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 januari 2016 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2016 van 2,0%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.035	2.061	2.144	2.261	2.389	2.523	2.804	3.073	3.285	3.801
110	1.947	1.971	2.050	2.162	2.285	2.414	2.682	2.940	3.142	3.635
105	1.858	1.882	1.957	2.064	2.181	2.304	2.560	2.806	2.999	3.470
Referentie salaris = 100	1.770	1.792	1.864	1.966	2.077	2.194	2.439	2.672	2.857	3.305
95	1.681	1.703	1.771	1.868	1.973	2.084	2.317	2.539	2.714	3.140
90	1.593	1.613	1.678	1.769	1.870	1.975	2.195	2.405	2.571	2.974
85	1.504	1.523	1.584	1.671	1.766	1.865	2.073	2.272	2.428	2.809
80	1.416	1.434	1.491	1.573	1.662	1.755	1.951	2.138	2.285	2.644
75	1.327	1.344	1.398	1.474	1.558	1.646	1.829	2.004	2.142	2.479
70	1.239	1.255	1.305	1.376	1.454	1.536	1.707	1.871	2.000	2.313
65	1.150	1.165	1.212	1.278	1.350	1.426	1.585	1.737	1.857	2.148
60	1.062	1.075	1.118	1.180	1.246	1.317	1.463	1.603	1.714	1.983

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 januari 2016 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2016 van 2,0%

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	58.159	72.675	92.655	109.682	131.638
125	55.923	69.880	89.091	105.464	126.575
120	53.686	67.085	85.528	101.245	121.512
115	51.449	64.290	81.964	97.027	116.449
110	49.212	61.494	78.400	92.808	111.386
105	46.975	58.699	74.837	88.590	106.323
Referentie salaris = 100	44.738	55.904	71.273	84.371	101.260
95	42.501	53.109	67.709	80.152	96.197
90	40.264	50.314	64.146	75.934	91.134
85	38.027	47.518	60.582	71.715	86.071
80	35.790	44.723	57.018	67.497	81.008
75	33.554	41.928	53.455	63.278	75.945
70	31.317	39.133	49.891	59.060	70.882
65	29.080	36.338	46.327	54.841	65.819
60	26.843	33.542	42.764	50.623	60.756

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 januari 2016 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2016 van 2,0%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.847	6.056	7.721	9.140	10.970
125	4.660	5.823	7.424	8.789	10.548
120	4.474	5.590	7.127	8.437	10.126
115	4.287	5.357	6.830	8.086	9.704
110	4.101	5.125	6.533	7.734	9.282
105	3.915	4.892	6.236	7.382	8.860
Referentie salaris = 100	3.728	4.659	5.939	7.031	8.438
95	3.542	4.426	5.642	6.679	8.016
90	3.355	4.193	5.345	6.328	7.595
85	3.169	3.960	5.049	5.976	7.173
80	2.983	3.727	4.752	5.625	6.751
75	2.796	3.494	4.455	5.273	6.329
70	2.610	3.261	4.158	4.922	5.907
65	2.423	3.028	3.861	4.570	5.485
60	2.237	2.795	3.564	4.219	5.063

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 maart 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2017 van 2,3%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	24.985	25.301	26.317	27.753	29.326	30.976	34.426	37.728	40.327	46.657
110	23.899	24.201	25.172	26.546	28.051	29.630	32.930	36.088	38.574	44.628
105	22.812	23.101	24.028	25.340	26.776	28.283	31.433	34.447	36.820	42.600
Referentie salaris = 100	21.726	22.001	22.884	24.133	25.501	26.936	29.936	32.807	35.067	40.571
95	20.640	20.901	21.740	22.926	24.226	25.589	28.439	31.167	33.314	38.542
90	19.553	19.801	20.596	21.720	22.951	24.242	26.942	29.526	31.560	36.514
85	18.467	18.701	19.451	20.513	21.676	22.896	25.446	27.886	29.807	34.485
80	17.381	17.601	18.307	19.306	20.401	21.549	23.949	26.246	28.054	32.457
75	16.295	16.501	17.163	18.100	19.126	20.202	22.452	24.605	26.300	30.428
70	15.208	15.401	16.019	16.893	17.851	18.855	20.955	22.965	24.547	28.400
65	14.122	14.301	14.875	15.686	16.576	17.508	19.458	21.325	22.794	26.371
60	13.036	13.201	13.730	14.480	15.301	16.162	17.962	19.684	21.040	24.343

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 maart 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2017 van 2,3%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.082	2.108	2.193	2.313	2.444	2.581	2.869	3.144	3.361	3.888
110	1.992	2.017	2.098	2.212	2.338	2.469	2.744	3.007	3.214	3.719
105	1.901	1.925	2.002	2.112	2.231	2.357	2.619	2.871	3.068	3.550
Referentie salaris = 100	1.811	1.833	1.907	2.011	2.125	2.245	2.495	2.734	2.922	3.381
95	1.720	1.742	1.812	1.911	2.019	2.132	2.370	2.597	2.776	3.212
90	1.629	1.650	1.716	1.810	1.913	2.020	2.245	2.461	2.630	3.043
85	1.539	1.558	1.621	1.709	1.806	1.908	2.120	2.324	2.484	2.874
80	1.448	1.467	1.526	1.609	1.700	1.796	1.996	2.187	2.338	2.705
75	1.358	1.375	1.430	1.508	1.594	1.684	1.871	2.050	2.192	2.536
70	1.267	1.283	1.335	1.408	1.488	1.571	1.746	1.914	2.046	2.367
65	1.177	1.192	1.240	1.307	1.381	1.459	1.622	1.777	1.899	2.198
60	1.086	1.100	1.144	1.207	1.275	1.347	1.497	1.640	1.753	2.029

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 MAART 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2017 van 2,3%

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	59.497	74.347	94.787	112.206	134.666
125	57.209	71.488	91.141	107.890	129.486
120	54.920	68.628	87.496	103.574	124.307
115	52.632	65.769	83.850	99.259	119.127
110	50.344	62.909	80.204	94.943	113.948
105	48.055	60.050	76.559	90.628	108.768
Referentie salaris = 100	45.767	57.190	72.913	86.312	103.589
95	43.479	54.331	69.267	81.996	98.410
90	41.190	51.471	65.622	77.681	93.230
85	38.902	48.612	61.976	73.365	88.051
80	36.614	45.752	58.330	69.050	82.871
75	34.325	42.893	54.685	64.734	77.692
70	32.037	40.033	51.039	60.418	72.512
65	29.749	37.174	47.393	56.103	67.333
60	27.460	34.314	43.748	51.787	62.153

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 MAART 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2017 van 2,3%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.958	6.196	7.899	9.350	11.222
125	4.767	5.957	7.595	8.991	10.791
120	4.577	5.719	7.291	8.631	10.359
115	4.386	5.481	6.987	8.272	9.927
110	4.195	5.242	6.684	7.912	9.496
105	4.005	5.004	6.380	7.552	9.064
Referentie salaris = 100	3.814	4.766	6.076	7.193	8.632
95	3.623	4.528	5.772	6.833	8.201
90	3.433	4.289	5.468	6.473	7.769
85	3.242	4.051	5.165	6.114	7.338
80	3.051	3.813	4.861	5.754	6.906
75	2.860	3.574	4.557	5.395	6.474
70	2.670	3.336	4.253	5.035	6.043
65	2.479	3.098	3.949	4.675	5.611
60	2.288	2.860	3.646	4.316	5.179

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	25.473	25.796	26.831	28.295	29.899	31.581	35.098	38.464	41.114	47.567
110	24.365	24.674	25.664	27.064	28.599	30.208	33.572	36.792	39.326	45.499
105	23.258	23.553	24.498	25.834	27.299	28.835	32.046	35.119	37.539	43.431
Referentie salaris = 100	22.150	22.431	23.331	24.604	25.999	27.462	30.520	33.447	35.751	41.363
95	21.043	21.309	22.164	23.374	24.699	26.089	28.994	31.775	33.963	39.295
90	19.935	20.188	20.998	22.144	23.399	24.716	27.468	30.102	32.176	37.227
85	18.828	19.066	19.831	20.913	22.099	23.343	25.942	28.430	30.388	35.159
80	17.720	17.945	18.665	19.683	20.799	21.970	24.416	26.758	28.601	33.090
75	16.613	16.823	17.498	18.453	19.499	20.597	22.890	25.085	26.813	31.022
70	15.505	15.702	16.332	17.223	18.199	19.223	21.364	23.413	25.026	28.954
65	14.398	14.580	15.165	15.993	16.899	17.850	19.838	21.741	23.238	26.886
60	13.290	13.459	13.999	14.762	15.599	16.477	18.312	20.068	21.451	24.818

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.123	2.150	2.236	2.358	2.492	2.632	2.925	3.205	3.426	3.964
110	2.030	2.056	2.139	2.255	2.383	2.517	2.798	3.066	3.277	3.792
105	1.938	1.963	2.041	2.153	2.275	2.403	2.671	2.927	3.128	3.619
Referentie salaris = 100	1.846	1.869	1.944	2.050	2.167	2.289	2.543	2.787	2.979	3.447
95	1.754	1.776	1.847	1.948	2.058	2.174	2.416	2.648	2.830	3.275
90	1.661	1.682	1.750	1.845	1.950	2.060	2.289	2.509	2.681	3.102
85	1.569	1.589	1.653	1.743	1.842	1.945	2.162	2.369	2.532	2.930
80	1.477	1.495	1.555	1.640	1.733	1.831	2.035	2.230	2.383	2.758
75	1.384	1.402	1.458	1.538	1.625	1.716	1.908	2.090	2.234	2.585
70	1.292	1.308	1.361	1.435	1.517	1.602	1.780	1.951	2.085	2.413
65	1.200	1.215	1.264	1.333	1.408	1.488	1.653	1.812	1.937	2.240
60	1.108	1.122	1.167	1.230	1.300	1.373	1.526	1.672	1.788	2.068

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	60.658	75.798	96.636	114.395	137.292
125	58.325	72.883	92.919	109.995	132.011
120	55.992	69.967	89.202	105.595	126.731
115	53.659	67.052	85.485	101.195	121.450
110	51.326	64.137	81.769	96.796	116.170
105	48.993	61.221	78.052	92.396	110.889
Referentie salaris = 100	46.660	58.306	74.335	87.996	105.609
95	44.327	55.391	70.618	83.596	100.329
90	41.994	52.475	66.902	79.196	95.048
85	39.661	49.560	63.185	74.797	89.768
80	37.328	46.645	59.468	70.397	84.487
75	34.995	43.730	55.751	65.997	79.207
70	32.662	40.814	52.035	61.597	73.926
65	30.329	37.899	48.318	57.197	68.646
60	27.996	34.984	44.601	52.798	63.365

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	5.055	6.316	8.053	9.533	11.441
125	4.860	6.074	7.743	9.166	11.001
120	4.666	5.831	7.434	8.800	10.561
115	4.472	5.588	7.124	8.433	10.121
110	4.277	5.345	6.814	8.066	9.681
105	4.083	5.102	6.504	7.700	9.241
Referentie salaris = 100	3.888	4.859	6.195	7.333	8.801
95	3.694	4.616	5.885	6.966	8.361
90	3.500	4.373	5.575	6.600	7.921
85	3.305	4.130	5.265	6.233	7.481
80	3.111	3.887	4.956	5.866	7.041
75	2.916	3.644	4.646	5.500	6.601
70	2.722	3.401	4.336	5.133	6.161
65	2.527	3.158	4.026	4.766	5.720
60	2.333	2.915	3.717	4.400	5.280

Bijlage I

GEïNTEGREERDE MERIT MATRIX VAKGROEP 80&90

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging.

Voor hen geldt vanaf 1 april 2015 de geïntegreerde merit matrix hieronder, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2016 op 2,75 is vastgesteld, per 1 april 2017 op 3 en per 1 april 2018 op 2,75.

Tevens is aangegeven welke bandbreedte voor de individuele verhoging de leidinggevende heeft om de daadwerkelijke verhoging te bepalen.

Role Model	Strong Performer	Good Performer	Improvement Required *	No fit
3*X if SP<90	2,25*X if SP<90	1,5*X if SP<90	0,5*X if SP<90	0*X if SP<90
2,5*X if SP 90-100	1,75*X if SP 90-100	1*X if SP 90-100	0,25*X if SP 90-100	0*X if SP 90-100
2*X if SP 100-110	1,5*X if SP 100-110	0,8*X if SP 100-110	0*X if SP 100-110	0*X if SP 100-110
1,5*X if SP 110-130	1*X if SP 110-130	0,5*X if SP 110-130	0*X if SP 110-130	0*X if SP 110-130
1*X if SP >= 130	0,5*X if SP>=130	LUMP SUM 0,5% * X if SP >=130	0*X if SP >=130	0*X if SP >=130

SP = salarispositie ten opzichte van het referentiesalaris van de salarisschaal

Geïntegreerde merit matrix per 1 april 2016 voor vakgroepen 80 en 90

% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal):		2.75							
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit	
8.3%	2.0%	6.2%	1.5%	4.2%	1.0%	1.4%	0.5%	0.0%	
6.9%	1.5%	4.9%	1.0%	2.8%	0.8%	0.7%	0.2%	0.0%	
5.5%	1.0%	4.2%	0.8%	2.2%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	
4.2%	0.8%	2.8%	0.5%	1.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
2.8%	0.5%	1.4%	0.3%	Lump sum 1,4% **	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

Bandbreedte voor de individuele verhoging waarbij de leidinggevende op basis van de feitelijke salarispositie en het beoordelingsresultaat van de medewerker de daadwerkelijke verhoging kan bepalen

Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit
6,3-10,3%	2,0%	4,7-7,7%	1,5%	3,2-5,2%	1,0%	0,9-1,9%	0,5%	0,0%
5,4-8,4%	1,5%	3,9-5,9%	1,0%	2,1-3,6%	0,8%	0,5-0,9%	0,2%	0,0%
4,5-6,5%	1,0%	3,4-5,0%	0,8%	1,7-2,7%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
3,4-5,0%	0,8%	2,3-3,3%	0,5%	1,2-1,7%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
2,3-3,3%	0,5%	1,2-1,7%	0,3%	Lump sum 1,2-1,7% **	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Geïntegreerde merit matrix per 1 april 2017 voor vakgroepen 80 en 90

% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal):								
3.00								
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit
9.0%	2.0%	6.8%	1.5%	4.5%	1.0%	1.5%	0.5%	0.0%
7.5%	1.5%	5.3%	1.0%	3.0%	0.8%	0.8%	0.2%	0.0%
6.0%	1.0%	4.5%	0.8%	2.4%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
4.5%	0.8%	3.0%	0.5%	1.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
3.0%	0.5%	1.5%	0.3%	Lump sum 1.5% **	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%

Bandbreedte voor de individuele verhoging waarbij de leidinggevende op basis van de feitelijke salarispositie en het beoordelingsresultaat van de medewerker de daadwerkelijke verhoging kan bepalen

Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit
7,0-11,0%	2.0%	5,3-8,3%	1.5%	3,5-5,5%	1.0%	1,0-2,0%	0.5%	0.0%
6,0-9,0%	1.5%	4,3-6,3%	1.0%	2,2-3,8%	0.8%	0,6-1,0%	0.2%	0.0%
5,0-7,0%	1.0%	3,7-5,3%	0.8%	1,9-2,9%	0.5%	0,0%	0.0%	0.0%
3,7-5,3%	0.8%	2,5-3,5%	0.5%	1,2-1,8%	0.3%	0,0%	0.0%	0.0%
2,5-3,5%	0.5%	1,2-1,8%	0.3%	Lump sum 1,2-1,8% **	0.3%	0,0%	0.0%	0.0%

Geïntegreerde merit matrix per 1 april 2018 voor vakgroepen 80 en 90

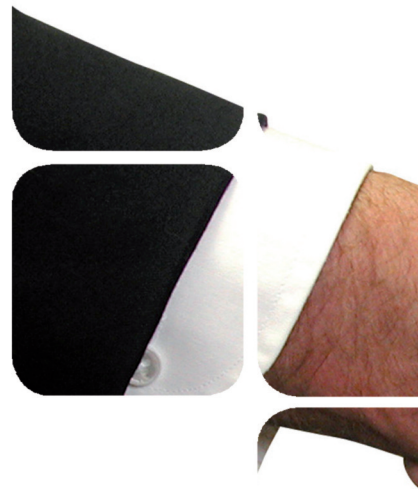
% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal):								
2.75								
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit
8.3%	2.0%	6.2%	1.5%	4.2%	1.0%	1.4%	0.5%	0.0%
6.9%	1.5%	4.9%	1.0%	2.8%	0.8%	0.7%	0.2%	0.0%
5.5%	1.0%	4.2%	0.8%	2.2%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
4.2%	0.8%	2.8%	0.5%	1.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
2.8%	0.5%	1.4%	0.3%	Lump sum 1,4% **	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%

Bandbreedte voor de individuele verhoging waarbij de leidinggevende op basis van de feitelijke salarispositie en het beoordelingsresultaat van de medewerker de daadwerkelijke verhoging kan bepalen

Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit
6,3-10,3%	2.0%	4,7-7,7%	1.5%	3,2-5,2%	1.0%	0,9-1,9%	0.5%	0.0%
5,4-8,4%	1.5%	3,9-5,9%	1.0%	2,1-3,6%	0.8%	0,5-0,9%	0.2%	0.0%
4,5-6,5%	1.0%	3,4-5,0%	0.8%	1,7-2,7%	0.5%	0,0%	0.0%	0.0%
3,4-5,0%	0.8%	2,3-3,3%	0.5%	1,2-1,7%	0.3%	0,0%	0.0%	0.0%
2,3-3,3%	0.5%	1,2-1,7%	0.3%	Lump sum 1,2-1,7% **	0.3%	0,0%	0.0%	0.0%

* Voor medewerkers met een performance resultaat 'Improvement required' maar die op resultaat 'Exceptional results' of op behaviors 'Exemplifies key behaviors' hebben gehaald, dient de X factor met 0,25% verhoogd te worden tot SP 100%

** De lump sum is een eenmalige pensioengevende bruto uitkering





Addendum d.d. 8 december 2016 bij Collectieve Arbeidsovereenkomst

versie 1 juli 2015 t/m 30 september 2018



Addendum d.d. 8 december 2016 bij Collectieve Arbeidsovereenkomst

Versie 1 juli 2015 t/m 30 september 2018

Bij het afsluiten van de huidige CAO (met een looptijd van 1 juli 2015 t/m 30 september 2018) zijn partijen overeengekomen dat indien NXP de wens heeft gedurende de looptijd van deze CAO wijzigingen door te voeren, waaronder bijvoorbeeld in het personeelsbeoordelingssysteem, partijen nader overleg zullen voeren over eventueel benodigde aanpassingen van de CAO. Daarbij is tevens afgesproken dat indien de CAO-partijen akkoord zijn, deze wijzigingen ook al gedurende de looptijd van deze CAO worden doorgevoerd (zie bijlage E).

NXP heeft besloten om met ingang van 1 november 2016 respectievelijk 1 januari 2017 het beoordelingssysteem en de systematiek van de vakgroepen aan te passen. Omdat NXP - als multinational - de wens heeft het nieuwe beoordelingssysteem en de systematiek van de vakgroepen direct in de hele wereld te laten gelden, zullen deze wijzigingen ook meteen in Nederland ingevoerd moeten worden.

NXP heeft de voorgenomen wijzigingen met de betrokken vakorganisaties besproken en vervolgens de hieronder vermelde afspraken gemaakt.

- Beoordelingssystematiek per 1 november 2016 blz. 2 t/m 5
- Global grades per 1 januari 2017 blz. 6 t/m 13



Beoordelingssystematiek per 1 november 2016

In verband met de wijziging van het wereldwijde beoordelingssysteem (Performance Management, PM) binnen NXP van een 5-punts schaal naar een 3-punts schaal worden de volgende teksten per 1 november 2016 gewijzigd.

CAO-artikel	Was	Wordt
Artikel 5.4 Collectieve salarisverhoging	<p>Vakgroepen tot en met 70</p> <p>2016 Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 70 is per 1 januari 2016 een collectieve verhoging toegekend van 2%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.</p> <p>2017 Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 70 wordt per 1 maart 2017 een collectieve verhoging toegekend van 2,3%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.</p> <p>2018 Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 70 wordt per 1 maart 2018 een collectieve verhoging toegekend van 1,95%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.</p>	<p>Vakgroepen tot en met 75</p> <p>2016 Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 70 is per 1 januari 2016 een collectieve verhoging toegekend van 2%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.</p> <p>2017 Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 75 wordt per 1 maart 2017 een collectieve verhoging toegekend van 2,3%.</p> <p>2018 Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met 75 wordt per 1 maart 2018 een collectieve verhoging toegekend van 1,95%.</p>

<p>Artikel 5.5 Gedifferentieerd collectief</p>	<p>Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen collectieve salarisverhoging is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling, zoals die laatstelijk is vastgesteld. Aan de medewerker met de beoordeling “no fit” wordt deze collectieve salarisverhoging niet toegekend. Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve salarisverhoging wordt uiterlijk op 1 mei volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgever een verbeterplan vastgesteld.</p>	<p>Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen collectieve salarisverhoging per 1 januari 2016 is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling, zoals die laatstelijk is vastgesteld. Aan de medewerker met de beoordeling “no fit” wordt per 1 januari 2016 deze collectieve salarisverhoging niet toegekend. Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve salarisverhoging per 1 januari 2016 wordt uiterlijk op 1 mei 2015 volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgever een verbeterplan vastgesteld.</p> <p>Voor de collectieve verhogingen per 1 maart 2017 en 1 maart 2018 is het gedifferentieerd collectief niet meer van toepassing.</p>
<p>Artikel 5.8 IV 2b (salarisgarantie).</p>	<p>b. De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling “good performer” over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.</p>	<p>b. De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling “valued contributor” over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.</p>

Bijlage I, de geïntegreerde merit matrices geldend voor vakgroepen 80 en 90 per 1 april 2017 en per 1 april 2018 zijn per 1 november 2016 gebaseerd op de nieuwe 3-punts schaal.

Zie volgende bladzijde voor de gedetailleerde uitwerking.

Bijlage I

Geïntegreerde merit matrix voor vakgroepen 80 en 90

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging. Voor hen geldt een geïntegreerde merit matrix, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2016 op 2,75 is vastgesteld, per 1 april 2017 op 3,00 en per 1 april 2018 op 2,75. Tevens is aangegeven welke bandbreedte voor de individuele verhoging de leidinggevende heeft om de daadwerkelijke verhoging te bepalen.

Role Model	Strong Performer	Good Performer	Improvement Required *	No fit
3*X if SP<90	2,25*X if SP<90	1,5*X if SP<90	0,5*X if SP<90	0*X if SP<90
2,5*X if SP 90-100	1,75*X if SP 90-100	1*X if SP 90-100	0,25*X if SP 90-100	0*X if SP 90-100
2*X if SP 100-110	1,5*X if SP 100-110	0,8*X if SP 100-110	0*X if SP 100-110	0*X if SP 100-110
1,5*X if SP 110-130	1*X if SP 110-130	0,5*X if SP 110-130	0*X if SP 110-130	0*X if SP 110-130
1*X if SP >= 130	0,5*X if SP >= 130	LUMP SUM 0,5% * X if SP >= 130	0*X if SP >= 130	0*X if SP >= 130

SP = salarispositie ten opzichte van het referentiesalaris van de salarisschaal

Bijlage I

Geïntegreerde merit matrix voor vakgroepen 80 & 90

Nieuw per 1 november 2016

Top Achiever	Valued contributor	Expect More
2,4*X if SP<90	1,5*X if SP<90	0,5*X if SP<90
1,9*X if SP 90-100	1*X if SP 90-100	0,25*X if SP 90-100
1,6*X if SP 100-110	0,8*X if SP 100-110	0*X if SP 100-110
1,1*X if SP 110-130	0,5*X if SP 110-130	0*X if SP 110-130
0,6*X if SP >= 130	LUMP SUM 0,5% * X if SP >= 130	0*X if SP >= 130

SP = salarispositie ten opzichte van het referentiesalaris van de salarisschaal

Geïntegreerde merit matrix per 1 april 2016 voor vakgroepen 80 en 90

% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal) : 2,75								
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit
8,3%	2,0%	6,2%	1,5%	4,2%	1,0%	1,4%	0,5%	0,0%
6,9%	1,5%	4,9%	1,0%	2,8%	0,8%	0,7%	0,2%	0,0%
5,5%	1,0%	4,2%	0,8%	2,2%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
4,2%	0,8%	2,8%	0,5%	1,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
2,8%	0,5%	1,4%	0,3%	Lump sum 1,4% **	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Bandbreedte voor de individuele verhoging waarbij de leidinggevende op basis van de feitelijke salarispositie en het beoordelingsresultaat van de medewerker de daadwerkelijke verhoging kan bepalen

Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required *	Bandbreedte +/-	No fit
6,3-10,3%	2,0%	4,7-7,7%	1,5%	3,2-5,2%	1,0%	0,9-1,9%	0,5%	0,0%
5,4-8,4%	1,5%	3,9-5,9%	1,0%	2,1-3,6%	0,8%	0,5-0,9%	0,2%	0,0%
4,5-6,5%	1,0%	3,4-5,0%	0,8%	1,7-2,7%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
3,4-5,0%	0,8%	2,3-3,3%	0,5%	1,2-1,7%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
2,3-3,3%	0,5%	1,2-1,7%	0,3%	Lump sum 1,2-1,7% **	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Geen wijziging (ingangsdatum
wijziging PM systeem is 1 november 2016)

Bijlage I

Geïntegreerde merit matrix voor vakgroepen 80 en 90

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging. Voor hen geldt een geïntegreerde merit matrix, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2016 op 2,75 is vastgesteld, per 1 april 2017 op 3,00 en per 1 april 2018 op 2,75. Tevens is aangegeven welke bandbreedte voor de individuele verhoging de leidinggevende heeft om de daadwerkelijke verhoging te bepalen.

Geïntegreerde merit matrix per 1 april 2017 voor vakgroepen 80 en 90

% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal): 3,00								
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required*	Bandbreedte +/-	No fit
9,0%	2,0%	6,8%	1,5%	4,5%	1,0%	1,5%	0,5%	0,0%
7,5%	1,5%	5,3%	1,0%	3,0%	0,8%	0,8%	0,2%	0,0%
6,0%	1,0%	4,5%	0,8%	2,4%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
4,5%	0,8%	3,0%	0,5%	1,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
3,0%	0,5%	1,5%	0,3%	Lump sum 1,5%**	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Bandbreedte voor de individuele verhoging waarbij de leidinggevende op basis van de feitelijke salarispositie en het beoordelingsresultaat van de medewerker de daadwerkelijke verhoging kan bepalen

Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required*	Bandbreedte +/-	No fit
7,0-11,0%	2,0%	5,3-8,3%	1,5%	3,5-5,5%	1,0%	1,0-2,0%	0,5%	0,0%
6,0-3,0%	1,5%	4,3-6,3%	1,0%	2,2-3,8%	0,8%	0,6-1,0%	0,2%	0,0%
5,0-7,0%	1,0%	3,7-5,3%	0,8%	1,9-2,3%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
3,7-5,3%	0,8%	2,5-3,5%	0,5%	1,2-1,8%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
2,5-3,5%	0,5%	1,2-1,8%	0,3%	Lump sum 1,2-1,8%**	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Geïntegreerde merit matrix per 1 april 2018 voor vakgroepen 80 en 90

% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal): 2,75								
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required*	Bandbreedte +/-	No fit
8,3%	2,0%	6,2%	1,5%	4,2%	1,0%	1,4%	0,5%	0,0%
6,3%	1,5%	4,8%	1,0%	2,8%	0,8%	0,7%	0,2%	0,0%
5,5%	1,0%	4,2%	0,8%	2,2%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
4,2%	0,8%	2,8%	0,5%	1,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
2,8%	0,5%	1,4%	0,3%	Lump sum 1,4%**	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Bandbreedte voor de individuele verhoging waarbij de leidinggevende op basis van de feitelijke salarispositie en het beoordelingsresultaat van de medewerker de daadwerkelijke verhoging kan bepalen

Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required*	Bandbreedte +/-	No fit
6,3-10,3%	2,0%	4,7-7,7%	1,5%	3,2-5,2%	1,0%	0,9-1,3%	0,5%	0,0%
5,4-8,4%	1,5%	3,3-5,3%	1,0%	2,1-3,6%	0,8%	0,5-0,8%	0,2%	0,0%
4,5-6,5%	1,0%	3,4-5,0%	0,8%	1,7-2,7%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
3,4-5,0%	0,8%	2,3-3,3%	0,5%	1,2-1,7%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
2,3-3,3%	0,5%	1,2-1,7%	0,3%	Lump sum 1,2-1,7%**	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

* Voor medewerkers met een performance resultaat 'Improvement required' maar die op resultaat 'Exceptional results' of op behaviors 'Exemplifies key behaviors' hebben gehaald, dient de X-factor met 0,25% verhoogd te worden tot SP 100%

** De lump sum is een eenmalige pensioengevende bruto uitkering

Bijlage I

Geïntegreerde merit matrix voor vakgroepen 80 & 90

Nieuw

Per 1 april 2017 voor vakgroepen 80 en 90

% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal): 3,00		
Top Achiever	Valued contributor	Expect More
7,2%	4,5%	1,5%
5,7%	3,0%	0,8%
4,8%	2,4%	0,0%
3,3%	1,5%	0,0%
1,8%	Lump sum 1,5%*	0,0%

Bandbreedte

Top Achiever	Valued contributor	Expect More
5,3 - 11,0%	3,5 - 5,5%	1,0 - 2,0%
4,3 - 3,0%	2,2 - 3,8%	0,6 - 1,0%
3,7 - 7,0%	1,9 - 2,3%	0,0%
2,5 - 5,3%	1,2 - 1,8%	0,0%
1,2 - 3,5%	Lump sum 1,2 - 1,8%*	0,0%

Per 1 april 2018 voor vakgroepen 80 en 90

% verhoging op basis van X-factor (afgerond op 1 decimaal): 2,75		
Top Achiever	Valued contributor	Expect More
6,6%	4,2%	1,4%
5,2%	2,8%	0,7%
4,4%	2,2%	0,0%
3,0%	1,4%	0,0%
1,7%	Lump sum 1,4%*	0,0%

Bandbreedte

Top Achiever	Valued contributor	Expect More
4,7 - 10,3%	3,2 - 5,2%	0,9 - 1,3%
3,9 - 8,4%	2,1 - 3,6%	0,5 - 0,8%
3,4 - 6,5%	1,7 - 2,7%	0,0%
2,3 - 5,0%	1,2 - 1,7%	0,0%
1,2 - 3,3%	Lump sum 1,2 - 1,7%*	0,0%

* De lump sum is een eenmalige pensioengevende bruto uitkering

Global grades per 1 januari 2017

In verband met de invoering van een uniforme, wereldwijde vakgroep aanduiding worden de huidige vakgroepen per 1 januari 2017 vertaald naar de nieuwe Global grades, zie onderstaande tabel.

Tevens wordt er per 1 januari 2017 een nieuwe vakgroep 75 geïntroduceerd. Dit is een vakgroep tussen vakgroep 70 en 80.

Vakgroep	Global grade per 1 januari 2017
50	G2
60	G3
70	G4
75	G5
80	G6
90	G7

De volgende teksten worden per 1 januari 2017 gewijzigd.

CAO-artikel	Was	Wordt
Artikel 5.3	Vakgroep 75 wordt niet genoemd	Toevoegen van vakgroep 75 met een AIP on target percentage van 5%. <ul style="list-style-type: none"> • Vakgroep 50: 3% • Vakgroepen 60 en 70: 5% • Vakgroep 75: 5% • Vakgroepen 80 en 90: 12%
Artikel 5.4	Vakgroepen tot en met 70	Vakgroepen tot en met 75 bij 2017 en 2018 moet worden gelezen 'tot en met 75 '
Artikel 5.6.2	Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.	Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 75), zoals genoemd in art. 5.4.
Artikel 5.8.II	Vakgroep 75 wordt niet genoemd	Vakgroep 75 is onderdeel van de opsomming
Artikel 7.1.4	Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.	Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 75), zoals genoemd in art. 5.4.
Artikel 7.5.5	Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.	Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 75), zoals genoemd in art. 5.4.
Bijlage H	Vakgroep 75 wordt niet genoemd	Salarisschaal vakgroep 75 is toegevoegd vakgroep / Global grade

Bijlage H: Salarisschalen

De volgende salarisschalen zijn gewijzigd door de invoering van de nieuwe global grades per 1 januari 2017.

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 90/G7 per 1 januari 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2016 van 2,0%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6	90/G7
130	58.159	72.675	92.655	101.169	109.682	131.638
125	55.923	69.880	89.091	97.278	105.464	126.575
120	53.686	67.085	85.528	93.386	101.245	121.512
115	51.449	64.290	81.964	89.495	97.027	116.449
110	49.212	61.494	78.400	85.604	92.808	111.386
105	46.975	58.699	74.837	81.713	88.590	106.323
Referentie salaris = 100	44.738	55.904	71.273	77.822	84.371	101.260
95	42.501	53.109	67.709	73.931	80.152	96.197
90	40.264	50.314	64.146	70.040	75.934	91.134
85	38.027	47.518	60.582	66.149	71.715	86.071
80	35.790	44.723	57.018	62.258	67.497	81.008
75	33.554	41.928	53.455	58.367	63.278	75.945
70	31.317	39.133	49.891	54.475	59.060	70.882
65	29.080	36.338	46.327	50.584	54.841	65.819
60	26.843	33.542	42.764	46.693	50.623	60.756

Maandsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 90/G7 per 1 januari 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2016 van 2,0%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6	90/G7
130	4.847	6.056	7.721	8.431	9.140	10.970
125	4.660	5.823	7.424	8.106	8.789	10.548
120	4.474	5.590	7.127	7.782	8.437	10.126
115	4.287	5.357	6.830	7.458	8.086	9.704
110	4.101	5.125	6.533	7.134	7.734	9.282
105	3.915	4.892	6.236	6.809	7.382	8.860
Referentie salaris = 100	3.728	4.659	5.939	6.485	7.031	8.438
95	3.542	4.426	5.642	6.161	6.679	8.016
90	3.355	4.193	5.345	5.837	6.328	7.595
85	3.169	3.960	5.049	5.512	5.976	7.173
80	2.983	3.727	4.752	5.188	5.625	6.751
75	2.796	3.494	4.455	4.864	5.273	6.329
70	2.610	3.261	4.158	4.540	4.922	5.907
65	2.423	3.028	3.861	4.215	4.570	5.485
60	2.237	2.795	3.564	3.891	4.219	5.063

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 90/G7 per 1 maart 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaalaanpassing per 1 maart 2017 van 2,3%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6	90/G7
130	59.497	74.347	94.787	103.496	112.206	134.666
125	57.209	71.488	91.141	99.515	107.890	129.486
120	54.920	68.628	87.496	95.534	103.574	124.307
115	52.632	65.769	83.850	91.554	99.259	119.127
110	50.344	62.909	80.204	87.573	94.943	113.948
105	48.055	60.050	76.559	83.593	90.628	108.768
Referentie salaris = 100	45.767	57.190	72.913	79.612	86.312	103.589
95	43.479	54.331	69.267	75.631	81.996	98.410
90	41.190	51.471	65.622	71.651	77.681	93.230
85	38.902	48.612	61.976	67.670	73.365	88.051
80	36.614	45.752	58.330	63.690	69.050	82.871
75	34.325	42.893	54.685	59.709	64.734	77.692
70	32.037	40.033	51.039	55.728	60.418	72.512
65	29.749	37.174	47.393	51.748	56.103	67.333
60	27.460	34.314	43.748	47.767	51.787	62.153

Maandsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 90/G7 per 1 maart 2017 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2017 van 2,3%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6	90/G7
130	4.958	6.196	7.899	8.625	9.350	11.222
125	4.767	5.957	7.595	8.293	8.991	10.791
120	4.577	5.719	7.291	7.961	8.631	10.359
115	4.386	5.481	6.987	7.629	8.272	9.927
110	4.195	5.242	6.684	7.298	7.912	9.496
105	4.005	5.004	6.380	6.966	7.552	9.064
Referentie salaris = 100	3.814	4.766	6.076	6.634	7.193	8.632
95	3.623	4.528	5.772	6.303	6.833	8.201
90	3.433	4.289	5.468	5.971	6.473	7.769
85	3.242	4.051	5.165	5.639	6.114	7.338
80	3.051	3.813	4.861	5.307	5.754	6.906
75	2.860	3.574	4.557	4.976	5.395	6.474
70	2.670	3.336	4.253	4.644	5.035	6.043
65	2.479	3.098	3.949	4.312	4.675	5.611
60	2.288	2.860	3.646	3.981	4.316	5.179

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 90/G7 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6	90/G7
130	60.658	75.798	96.636	105.515	114.395	137.292
125	58.325	72.883	92.919	101.456	109.995	132.011
120	55.992	69.967	89.202	97.398	105.595	126.731
115	53.659	67.052	85.485	93.340	101.195	121.450
110	51.326	64.137	81.769	89.282	96.796	116.170
105	48.993	61.221	78.052	85.223	92.396	110.889
Referentie salaris = 100	46.660	58.306	74.335	81.165	87.996	105.609
95	44.327	55.391	70.618	77.107	83.596	100.329
90	41.994	52.475	66.902	73.049	79.196	95.048
85	39.661	49.560	63.185	68.990	74.797	89.768
80	37.328	46.645	59.468	64.932	70.397	84.487
75	34.995	43.730	55.751	60.874	65.997	79.207
70	32.662	40.814	52.035	56.816	61.597	73.926
65	30.329	37.899	48.318	52.757	57.197	68.646
60	27.996	34.984	44.601	48.699	52.798	63.365

Maandsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 90/G7 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6	90/G7
130	5.055	6.316	8.053	8.793	9.533	11.441
125	4.860	6.074	7.743	8.455	9.166	11.001
120	4.666	5.831	7.434	8.117	8.800	10.561
115	4.472	5.588	7.124	7.778	8.433	10.121
110	4.277	5.345	6.814	7.440	8.066	9.681
105	4.083	5.102	6.504	7.102	7.700	9.241
Referentie salaris = 100	3.888	4.859	6.195	6.764	7.333	8.801
95	3.694	4.616	5.885	6.426	6.966	8.361
90	3.500	4.373	5.575	6.087	6.600	7.921
85	3.305	4.130	5.265	5.749	6.233	7.481
80	3.111	3.887	4.956	5.411	5.866	7.041
75	2.916	3.644	4.646	5.073	5.500	6.601
70	2.722	3.401	4.336	4.735	5.133	6.161
65	2.527	3.158	4.026	4.396	4.766	5.720
60	2.333	2.915	3.717	4.058	4.400	5.280



CAO AKKOORD OVER COMPENSATIE GARANTIEREGELING 2007

Op 5 april hebben NXP, FNV, VHP2, De Unie en CNV overeenstemming bereikt over het "Onderhandelingsresultaat compensatie Garantierегeling 2007. Een kopie van dit onderhandelingsresultaat is aan dit CAO-akkoord gehecht.

FNV, VHP2, De Unie en CNV hebben het onderhandelingsresultaat voorgelegd aan hun leden. De leden van FNV, VHP2, CNV en De Unie hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat.

FNV, VHP2, CNV, De Unie en NXP willen met dit CAO-akkoord vastleggen dat de compensatieregeling, zoals opgenomen in het onderhandelingsresultaat, met terugwerkende kracht deel gaat uitmaken van de CAO NXP 2015-2018. Dit CAO-akkoord zal daartoe na ondertekening door FNV, VHP2, CNV De Unie en NXP worden aangemeld als CAO bij het Ministerie SZW.

Uit dit CAO-akkoord vloeit voort dat de volgende bepaling deel gaat uitmaken van de NXP CAO 2015-2018:

Compensatieregeling

De in 2007 met de vakorganisaties overeengekomen Garantierегeling 2007 (beschreven in het onderhandelingsresultaat) is met ingang van 1 januari 2015 vervallen.

Als compensatie voor het wegvallen van de Garantierегeling 2007 betaalt NXP een maandelijkse bruto toeslag aan de medewerkers die aanspraak konden maken op de Garantierегeling 2007. Aan de hand van de volgende bepalingen kan worden vastgesteld of aanspraak kan worden gemaakt op een bruto toeslag en hoe de toeslag moet worden berekend.

- Alle medewerkers die op de peildatum 31 december 2014 recht hadden op de Garantierегeling komen in aanmerking voor de vervangende maandelijkse toeslag;
- De maandelijkse toeslag zal worden betaald met ingang van 1 januari 2015 tot dat de individuele medewerker de 65-jarige leeftijd heeft bereikt of tot de datum van uitdiensttreding, indien en voorzover dat laatste eerder is;
- Startpunt voor de berekening van de hoogte van de individuele maandelijkse toeslag is de premie zoals deze voor de betreffende medewerker in 2015 zou zijn op basis van zijn/haar leeftijd per 1 januari 2015 (conform de leeftijdsafhankelijke PME tarief tabellen van 2014);





- Deze maandelijkse toeslag wordt jaarlijks, voor het eerst op 1 januari 2016, verhoogd met 4,1%.
- Er zal een eenmalige nabetaling plaatsvinden over de periode 1 januari 2015 tot aan de maand waarop de maandelijkse betalingen starten (of tot de datum van uitdiensttreding, indien en voorzover dat laatste eerder is). Deze nabetaling zal worden verhoogd met 1% rente op jaarbasis.

Aldus overeengekomen op 29 juni 2017

NXP Semiconductors Netherlands B.V., mede namens NXP Software B.V.

FNV

VHR2

CNV

De Unie





Onderhandelingsresultaat compensatie Garantierегeling 2007 d.d. 5 april 2017

Op woensdag 5 april jl. hebben NXP en de vakorganisaties een onderhandelingsresultaat bereikt dat ter instemming aan de leden zal worden voorgelegd.

In het onderhandelingsresultaat zijn afspraken gemaakt over een compensatie voor de Garantierегeling. Voordat wordt ingegaan op de inhoud van het onderhandelingsresultaat, volgt hieronder eerst nog een korte uitleg over de Garantierегeling.

Garantierегeling 2007

De medewerkers van NXP zijn per 1 oktober 2007, één jaar na verzelfstandiging, overgegaan van het Philips Pensioen Fonds (PPF) naar het Pensioenfonds van de Bedrijfstak Metalektro (PME).

De met de vakorganisaties afgesproken Garantierегeling is bedoeld om een eventueel negatief verschil in uitzicht op pensioen op de leeftijd van 65 jaar tussen PME en PPF te compenseren. De hoogte van dit Garantiepensioen is per 1 oktober 2007 vastgesteld en vanaf die datum bij PME opgebouwd als een extra pensioen, waarvoor NXP de premie betaalde. Overigens hadden medewerkers alleen aanspraak op het Garantiepensioen indien zij hadden ingestemd met een waardeoverdracht van PPF naar PME.

Gewijzigde fiscale wetgeving

Ten gevolge van nieuwe fiscale wetgeving per 1 januari 2015, is het niet langer mogelijk de Garantierегeling als (aanvullende) pensioenregeling uit te voeren. De opbouw die heeft plaatsgevonden tot 1 januari 2015 blijft uiteraard bij PME voor u staan als een stuk opgebouwd pensioen. NXP heeft met de vakorganisaties gesproken over een alternatief. Nadat partijen eerst hebben gesproken over een mogelijke eenmalige afkoop, is begin 2016 gekozen voor de betaling van een bruto maandelijkse toeslag, ingaande 1 januari 2015 tot bereiken van de 65-jarige leeftijd (of tot datum uit dienst indien dit eerder is).

Sindsdien hebben we overleg gehad over de wijze waarop deze maandelijkse toeslag moet worden berekend. Basis voor die maandelijkse toeslag is de premietabel van PME voor de Garantierегeling zoals die in 2014 van toepassing was. Deze premies zijn echter leeftijdsafhankelijk. Het is niet toegestaan om de "werkelijke leeftijdsafhankelijke" premies als bruto-toeslag te betalen (wordt beschouwd als leeftijdsdiscriminatie).

We hebben vervolgens gezocht naar een methode om de leeftijdsafhankelijkheid op een neutrale wijze te verwerken in de maandelijkse premie.

Voor de berekening van de maandelijkse premie hebben zowel NXP als de vakorganisaties een externe deskundige ingeschakeld. Omdat partijen er op basis van deze twee externe adviezen niet uit konden komen, hebben we in overleg besloten advies te vragen aan een derde onafhankelijke adviseur, 'Sprenkels & Verschuren'. Sprenkels & Verschuren hebben de adviezen bekeken en hebben geoordeeld dat het voorstel van NXP consistent en evenwichtig is.

Op 5 april jl. hebben partijen het uitgebrachte advies van Sprenkels & Verschuren besproken en zijn partijen op basis daarvan tot de volgende afspraken gekomen:





Het onderhandelingsresultaat

De maandelijkse toeslag voor alle medewerkers die op 31 december 2014 recht hadden op de Garantieregeling

- NXP zal een bruto maandelijkse toeslag betalen ingaande 1 januari 2015 tot bereiken van de 65-jarige leeftijd (of tot de datum van uitdiensttreding indien dat laatste eerder is);
- Startpunt is de premie zoals deze in 2015 zou zijn op basis van de leeftijd per 1 januari 2015 (conform de leeftijdsafhankelijke PME tarief tabellen van 2014);
- Deze maandelijkse toeslag wordt jaarlijks, voor het eerst op 1 januari 2016, verhoogd met 4,1%.

Nadat de leden van de vakorganisaties met bovenstaand onderhandelingsresultaat hebben ingestemd, zal -voor de medewerkers die nog steeds in actieve dienst zijn - de betaling van de maandelijkse toeslag van start gaan.

Terugwerkende kracht

Daarnaast zal met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 tot aan de maand waarop de maandelijkse betalingen starten, een eenmalige nabetaling plaatsvinden. Deze nabetaling zal worden verhoogd met 1% rente op jaarbasis.

Een deel van de medewerkers die op de peildatum 1 januari 2015 recht hadden op het Garantiepensioen, is inmiddels met pensioen, ouder dan 65 jaar, of uit dienst gegaan. Uiteraard zullen ook zij een eenmalige nabetaling inclusief rente ontvangen.

Hetzelfde geldt voor de medewerkers die na 1 januari 2015 zijn overgegaan naar AMS, Ampleon en Nexperia. Ook aan hen zal NXP een eenmalige nabetaling doen tot datum van overgang naar de nieuwe onderneming (bijvoorbeeld 7 december 2015 voor Ampleon en 6 februari 2017 voor Nexperia). De nieuwe ondernemingen zullen vervolgens de maandelijkse betalingen moeten starten per de datum dat de medewerkers bij deze ondernemingen in dienst zijn gekomen.

Vervolgstappen

De vier vakorganisaties zullen dit Onderhandelingsresultaat, dus de uitkomst van het overleg, voorleggen aan hun leden. Pas nadat de leden met het onderhandelingsresultaat hebben ingestemd, kan tot uitvoering worden overgegaan.

NXP zal enkele voorbeelden van de uitkomsten van de toeslagen publiceren.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 5 april 2017

NXP Semiconductors Netherlands B.V.

FNV Metaal

CNV Vakmensen

De Unie

VHP2

