

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 01 04 2006 - 01 07 2007**

**RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuisen**

© 2006 CAO-partijen en AWWN

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

Mei 2006

## INHOUDSOPGAVE

		<u>BLAD</u>
Artikel 1	DEFINITIES	5
Artikel 2	WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN	5
Artikel 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
Artikel 4	BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE	8
Artikel 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
Artikel 6	VEILIGHEID EN GEZONDHEID	8
Artikel 7	INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD	9
Artikel 8	DUUR DER ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING	10
Artikel 9	ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER	11
Artikel 10	OPLEIDING EN SCHOLING	14
Artikel 11	FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS	15
Artikel 12	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/ TOEPASSING SALARISSCHALEN	15
Artikel 13	BIJZONDERE BELONINGEN	18
Artikel 14	OVERWERK	20
Artikel 15	VERSCHOVEN UREN	22
Artikel 16	ZON- EN FEESTDAGEN	23
Artikel 17	SPAARLOONREGELING	24
Artikel 18	VAKANTIE	24
Artikel 19	VAKANTIETOESLAG	28
Artikel 20	KEUZESYSTEEM	28
Artikel 21	VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS	29
Artikel 22	VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS	30
Artikel 23	ARBEID EN ZORG	31
Artikel 24	ONDERNEMINGSRAAD	32
Artikel 25	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	32
Artikel 26	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	34
Artikel 27	(LEEG)	36
Artikel 28	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	36
Artikel 29	PREPENSIOENREGELING EN PENSIOENFONDS	36
Artikel 30	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	37
Artikel 31	DUUR EN OPZEGGING	37

BIJLAGE I	1.	WERKCLASSIFICATIEPUNTEN	38
	2.	FUNCTIELIJST	38
	3.	SALARISSCHALEN	40
BIJLAGE II		PENSIOENREGLEMENT PREPENSIOENREGELING	42
BIJLAGE III		VUT-REGELING PER 1 JANUARI 2000	51
BIJLAGE IV		PROTOCOL	53
BIJLAGE V		REGLEMENT KEUZESYSTEEM	55
BIJLAGE VI		PROTOCOL: WET VERBETERING POORTWACHTER	62
BIJLAGE VII		REGLEMENT SDDS-RESULTATENDELINGSREGELING	64
BIJLAGE VIII		PROCEDURE MET BETREKKING TOT BEZWAAR EN BEROEP	67

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

tussen

RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

als partij ter ene zijde

en

1. FNV Bondgenoten te Utrecht
2. CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde,

is voor de periode 1 april 2006 tot 1 juli 2007 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

## Artikel 1

### DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever:  
partij ter ene zijde.
- b. werknemer:  
werknemer (m/v) in dienst van werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen.
- c. de vakorganisatie:  
elk der partijen ter andere zijde.
- d. maand:  
een kalendermaand.
- e. week:  
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend resp. in de nacht van zondag op maandag.
- f. schaalsalaris:  
het salaris als opgenomen in bijlage I.
- g. maandinkomen:  
het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag.
- h. jaarinkomen:  
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- i. uursalaris:  
1/173,33 van het schaalsalaris.
- j. dienstrooster:  
een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- k. normale arbeidsduur:  
het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.

## Artikel 2

### WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN

- 1. Partijen verbinden zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven en onder de werknemers geen actie te zullen voeren, welke ten doel heeft tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de bepalingen ervan aan te brengen.

2. De partij ter ene zijde verbindt zich tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting van de leden van de wederpartij toe te passen.
3. De partijen ter andere zijde verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en voorts hierbij hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

### Artikel 3

#### ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Werkgever zal geen werknemers in zijn dienst hebben onder voorwaarden, welke ongunstiger zijn dan de bij deze overeenkomst bepaalde.
2. Hij zal aan alle werknemers zo spoedig mogelijk een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ter hand stellen.
3.
  - a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers of uitzendbureaus.
  - b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
  - c. Onder "ingeleende werknemer" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
  - d. Werkgever zal alle in zijn onderneming voorkomende relevante vacatures melden bij het betreffende Centrum voor Werk en Inkomen. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke werknemers of arbeidsgehandicapten en in hoeverre aanpassing van de arbeidsduur mogelijk is. Werkgever zal terzelfder tijd de eigen werknemers in de gelegenheid stellen om naar deze vacatures te solliciteren.
4. 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.
5. Wanneer werkgever aan de ondernemingsraad toont dat sprake is van:
  - a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
    1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
    2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
  - b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;

- c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van geleverd product; is het bepaalde in lid 4 niet van toepassing. In dat geval zal werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
  - naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende werknemer(s) in dienst is(zijn);
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
- 6.
  - a. Werkgever is bereid de vakorganisaties periodiek te informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid.
  - b. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
  - c. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
  - d. Indien zich omstandigheden voordoen zoals vermeld in sub b en c van dit lid, zal het gestelde in artikel 8 lid 7 van deze overeenkomst van toepassing zijn.
- 7. Werkgever zal geen werknemers in dienst nemen, die elders een volledig dienstverband hebben.
- 8. Werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad en de vakorganisaties.
- 9. Gedurende de looptijd van dit contract zal 1 leer/arbeidsplaats beschikbaar zijn in het kader van het SWA-project voor procesoperators. Partijen zullen tijdens het periodiek overleg bespreken hoe invulling van deze plaats effectief kan plaatsvinden. Het bovenstaande laat onverlet, dat werkgever in het kader van zijn personeelsbeleid in zijn algemeenheid ernstig rekening zal houden met de werkgelegenheidsproblematiek van arbeidsgehandicapten.
- 10. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

#### Artikel 4

##### BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE

Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de vak-organisaties conform de bepalingen van de ter zake tussen de Algemene Werkgevers-vereniging VNO-NCW (AWVN) en de FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst indien en voor zover deze overeenkomst geldend is, respectievelijk zal zijn ten gevolge van verlenging.

Het aantal werknemers alsmede de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens deze overeenkomst worden vastgelegd.

#### Artikel 5

##### ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is verplicht in dienst van werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren.
3. De werknemer zal medewerken aan het bewaren van de orde en de veiligheid in de fabrieken en op de terreinen. Hij is gehouden de aanwijzingen en de voorschriften, welke door of namens werkgever worden gegeven, op te volgen.
4. Het is de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen, dan wel arbeid te verrichten tegen betaling voor derden, tenzij werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 26 geregelde uitkeringen of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer is gehouden zich, voor wat betreft zijn dienst- en rusttijden, te houden aan de geldende dienstroosters.
6. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst of het dienstrooster-schema aangegeven uren, arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in artikel 14 is toegepast en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.

#### Artikel 6

##### VEILIGHEID EN GEZONDHEID

1. a. Werkgever zal alle maatregelen treffen ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het waar mogelijk voorkomen van werk-omstandigheden, die daarop een schadelijke invloed kunnen hebben.



- b. Ter bevordering van deze doelstelling en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming zal werkgever regelmatig overleg plegen met de ondernemingsraad.
2. De regelingen, die uit het overleg met de ondernemingsraad voortkomen, zullen in elk geval bevatten:
  - a. de verplichting van werkgever om bekendheid te geven aan de werknemers ter zake van mogelijke gevaarlijke situaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen;
  - b. voorschriften ter beveiliging van een ieder, die zich in de onderneming bevindt;
  - c. de verplichting van de werknemers om iedere onveilige situatie te melden, alsmede de wijze waarop deze melding geschiedt;
  - d. de verplichting van werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen gratis in gebruik te geven, waarbij voor de verstrekking van veiligheidsschoenen de in de onderneming bestaande betalingsregeling blijft gehandhaafd;
  - e. de verplichting van de werknemer om deze beschermingsmiddelen te gebruiken, van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen;
  - f. de verplichting van werkgever tot het doen verrichten van medisch onderzoek van werknemers, voor wie dit in verband met hun specifieke werksituatie gewenst is.
3. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de voor zijn bedrijven bestaande diensten om bij voorkomende bedrijfsongevallen aan de getroffen werknemer direct een goede geneeskundige behandeling te kunnen verlenen.
4. De werknemer heeft het recht om bij dreigende calamiteiten welke een acuut gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer zijn, in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden op te schorten om hierover contact op te nemen met zijn directe chef.

#### Artikel 7

#### INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD

1. Iedere werknemer zal bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, waarin de voorwaarden, waarop hij het dienstverband aanvaardt, door werkgever naar behoren zijn vastgelegd.  
Tevens zal de werknemer daarin verklaren, dat hij een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van het te zijner tijd voor hem geldende pensioenreglement heeft ontvangen en dat hij zich met de bepalingen daarvan verenigt.
2. Tenzij een kortere periode is overeengekomen, geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden, niet zijnde kalendermaanden. De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld. Geen proeftermijn geldt voor de

werknemer die, direct voorafgaande aan het dienstverband met werkgever, gedurende een periode van tenminste twee maanden als ter beschikking gestelde arbeidskracht in dezelfde functie bij werkgever is werkzaam geweest.

3. De arbeidsovereenkomst kan zowel door werkgever als door de werknemer gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de in artikel 8 bepaalde opzegtermijn, zoveel mogelijk tegen het einde van de werkdag.

### Artikel 8

#### DUUR DER ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de individuele arbeidsovereenkomst blijkt, dat zij voor bepaalde tijd is aangegaan.
2.
  - a. De wederzijdse opzeggingstermijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bedraagt tenminste een maand, met dien verstande dat de opzeggingstermijn steeds dient af te lopen aan het einde van een kalendermaand.
  - b. Met inachtneming van het bepaalde in sub a van dit lid zal, ten aanzien van de werknemer van 21 jaar en ouder, door werkgever een opzeggingstermijn in acht worden genomen, welke evenveel weken bedraagt als de arbeidsovereenkomst – na het meerderjarig worden van de werknemer – gehele jaren ononderbroken heeft geduurd, met een maximum van 13 weken.  
  
Bij opzegging door werkgever van een werknemer ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar, zal deze termijn voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; deze verlenging zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.
  - c. Eveneens met inachtneming van het bepaalde in sub a van dit lid is de werknemer van 21 jaar en ouder gehouden aan een opzeggingstermijn van evenveel weken als de arbeidsovereenkomst – na zijn meerderjarig worden – tijdvakken van 2 gehele jaren ononderbroken heeft geduurd, met een maximum van 6 weken.
3. Elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – ongeacht de periode waarvoor deze is aangegaan – eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Hetzelfde geldt in geval er sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is sprake indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van niet meer dan 30 dagen. Het bovenstaande geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de daaropvolgende arbeidsovereenkomst(en) tezamen de duur van 6 maanden hebben overschreden. In dat geval dient er bij beëindiging opzegging plaats te vinden overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel. Artikel 668 a lid 2 BW is niet van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd worden voorafgegaan door een uitzendperiode.

4. Werkgever zal, onverminderd het bepaalde in het laatste lid van artikel 7, de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer:
  - a. verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten wegens het nakomen van militaire verplichtingen (en van andersoortige verplichtingen jegens de Overheid), voor zover niet vrijwillig aangegaan, met dien verstande, dat indien dergelijke verplichtingen met toestemming van werkgever vrijwillig werden aangegaan, deze de arbeidsovereenkomst evenmin zal opzeggen tijdens de duur van deze verplichtingen;
  - b. ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of ongeval, tenzij deze toestand 2 jaren heeft geduurd.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en derhalve zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is, op de eerste van de maand, waarin de werknemer de voor hem krachtens het pensioenreglement geldende pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
6. Onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal kunnen plaatshebben in de gevallen, genoemd in artikel 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek.
7.
  - a. Indien werkgever tot de conclusie is gekomen, dat op grond van bedrijfs-economische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering resp. mechanisering moet worden overgegaan tot fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of tot ontslag-aanzegging aan een belangrijk aantal werknemers, zal werkgever bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken. Werkgever zal zich in dit geval, zodra dit mogelijk is, met de vakorganisaties in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen.  
In dit overleg zullen tevens de uit de eerder genoemde maatregelen voortvloeiende sociale consequenties worden betrokken.  
Het hier bepaalde laat de bevoegdheden van de ondernemingsraad, zoals vastgelegd in het in artikel 24 lid 2 bedoelde reglement, onverlet.
  - b. In geval werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem als regel voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die daartoe de wens te kennen geven, die het langste dienstverband bij werkgever hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

#### Artikel 9

#### ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

1.
  - a. Dagdienst en twee- en drieploegendienst  
De normale arbeidsduur voor de dag-, twee- en drieploegendienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week, op jaarbasis berekend. Dat wil zeggen na aftrek van 25 vakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen: 1748 uur gemiddeld per jaar.
  - b. Volcontinudienst  
De normale arbeidsduur voor de vijfploegendienst (Business Units Medical Supplies en Foliën) bedraagt gemiddeld 1544 uur per jaar, uitgaande van 25 vakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen per jaar.

In de vijfploegendienst betreft het aantal terugkomdagen 5 dagen. Van deze 5 dagen zijn 2 dagen bestemd voor scholing/vorming. Onder vorming wordt onder andere verstaan het brengen van bedrijfsbezoeken aan relaties van RENOLIT Nederland, het houden van werkoverleg, etc. In overleg met de ondernemingsraad zal worden besloten op welke wijze invulling zal worden gegeven aan de dagen die zijn bestemd voor scholing/vorming.

In de zomer en rond de kerstdagen wordt een collectieve stop vastgesteld waarbij de (gemiddeld) 6 feestdagen rond de kerststop zullen worden gegroepeerd. Het feitelijk aantal genoten vrije diensten zal in mindering worden gebracht op het totaal tegoed aan vrije diensten. De werknemer die nog te weinig vrije diensten heeft opgebouwd zal toch tijdens de collectieve stop vrijaf ontvangen, met dien verstande dat teveel genoten vrije diensten worden verrekend met zijn toekomstig recht op vrije diensten.

- c. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 6 ADV-dagen of diensten in overleg met de ondernemingsraad als collectieve ADV-dagen of diensten aanwijzen.
  - d. Indien tot uitbreiding van arbeid in volcontinudienst dan wel tot invoering van vierploegendienst moet worden overgegaan, zal dit slechts geschieden na overleg en in overeenstemming met de partijen ter andere zijde.
  - e.
    - 1. De werknemer die op 3 of meer ADV-dagen of diensten per jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt ten hoogste 3 vervangende ADV-dagen of diensten per jaar, vast te stellen in onderling overleg.
    - 2. De werknemer die in opdracht van werkgever op een voor hem vastgestelde ADV-dag of dienst arbeid moet verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip evenveel dagen of diensten vrijaf te zijn met behoud van het normale inkomen. In dit geval is het bepaalde in artikel 14 (overwerk) niet van toepassing.
- 2.
    - a. De normale arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen in de week.
    - b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegendienst wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals die volgens het dienstrooster voor betrokkenen zijn vastgesteld.
    - c. Het vaststellen van het begin en einde van de normale werktijden geschiedt door werkgever in overleg met de in artikel 24 bedoelde ondernemingsraad.
    - d. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde arbeidsduur.
  - 3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werkzaam zijn, kunnen niet tot werken in ploegendienst worden verplicht.
  - 4.
    - a. Iedere werknemer werkt volgens een voor hem vastgesteld dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst.

- b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
1. Voor de werknemer in dagdienst:  
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van één week, zoals die voor het begin van de desbetreffende week voor hem is vastgesteld.
  2. Voor werknemers in tweeploegendienst:  
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van twee aaneengesloten weken, zoals die voor het begin van deze tweewekelijkse periode voor hem is vastgesteld.
  3. Voor de werknemer in drieploegendienst:  
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van drie aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, met dien verstande, dat gedurende het weekeinde in de productieafdelingen het werk wordt onderbroken voor een periode van tenminste 30 uren, waarvan als regel 24 uren op zondag.
  4. Voor werknemers in volcontinudienst:  
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van vier aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten en waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt.
5. a. Werknemers van 60 jaar en ouder, die werkzaam zijn in ploegendienst, kunnen op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst met behoud van het voor hen geldende ploegentoeslagpercentage, mits voor hen een passende functie in dagdienst beschikbaar is. Indien dit niet het geval is, worden zij op een wachtlijst geplaatst in volgorde van:
1. medische indicatie;
  2. aantal jaren in ploegendienst doorgebracht.
- Deze lijst zal onderwerp van overleg vormen met de ondernemingsraad.
- b. Werknemers jonger dan 60 jaar, die werkzaam zijn in ploegendienst, kunnen eveneens op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst. Voor hen geldt de ploegentoeslaggarantie zoals vermeld in artikel 13 lid 3. Voor de in dit lid genoemde werknemers geldt het voorbehoud, dat voor hen een passende functie in dagdienst aanwezig moet zijn, zulks ter beoordeling van werkgever en mede gelet op het bepaalde in de laatste zin van artikel 3 lid 9.
- c. Indien in geval van overplaatsing als bedoeld in sub a en b van dit lid sprake is van een medische indicatie, zal het garantiebedrag slechts dan worden uitbetaald indien en voorzover hiervoor geen rechten kunnen worden ontleend aan de Ziektewet c.q. WAO/WIA.
6. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt werkgever overleg met de ondernemingsraad.  
Nadat hierover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad, zullen de dienstroosterwijzigingen van kracht worden.

- b. Indien de invoering of wijziging van dienstroosters als bedoeld in sub a verband houdt met arbeid op zondag, zal werkgever overleg plegen met de vakorganisaties, alsmede met de ondernemingsraad.
7. De werknemer in de dagdienst heeft een onafgebroken rusttijd van tenminste 11 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren.

## Artikel 10

### OPLEIDING EN SCHOLING

1. Opleidingsbeleid.  
Jaarlijks wordt er door de onderneming een opleidingsplan gemaakt. In dit opleidingsplan wordt aangegeven welke soorten van scholing kunnen/zullen worden gevolgd, in welke afdelingen en in welke functies. Het opleidingsplan wordt vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad, waarbij de ondernemingsraad het opleidingsplan op hoofdlijnen toetst. Jaarlijks zal er worden gerapporteerd aan de vakorganisaties middels toezending van het opleidingsplan, waarin tevens de scholingswensen van de werknemers zijn verwerkt.
2. Partieel leerplichtigen.  
Voor werknemers, op wie partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:
- a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.
  - b. Over de op grond van sub a niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
  - c. Over de op grond van sub a niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd. De vakantie, zoals geregeld in artikel 18 lid 2 sub a, wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.
  - d. Op de dag(en), waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening aan de leerplicht, geldt het bepaalde in sub a tot en met c, ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
  - e. In geval een werknemer toch op een in sub d bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werk op een dergelijke dag (schooldag of vakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in sub c.

## Artikel 11

### FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd omvat per jaar:
  - voor 55-jarigen : 5 dagen/diensten
  - voor 56-jarigen : 6 dagen/diensten
  - voor 57-jarigen : 7 dagen/diensten
  - voor 58-jarigen : 8 dagen/diensten
  - voor 59-jarigen : 10 dagen/diensten
  - voor 60-jarigen : 12 dagen/diensten
  - voor 61-jarigen en ouder : 13 dagen/diensten.

N.B.: Als peildatum wordt gehanteerd de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag.

2. Over bovenstaande dagen/diensten zal 85% van het salaris worden betaald.
3. Het moment waarop de dagen/diensten over het jaar worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en de betrokken werknemer worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfspgang. Bovengenoemde dagen/diensten dienen in het desbetreffende jaar te worden opgenomen. Opsparen van vrije dagen/diensten is derhalve niet mogelijk.
4. Het in lid 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, vakantietoeslag, noch voor de 13e maand.
5. Aan werknemers kunnen in het laatste jaar voor hun pensionering of prepensioenleeftijd maximaal 5 vrije dagen extra worden toegekend. Deze extra dagen dienen te worden aangewend ter voorbereiding op hun (pre)pensioen.

## Artikel 12

### FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/TOEPASSING SALARISSCHALEN

1. a. De functies van werknemers zijn op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in negen functiegroepen.

Deze groepen zijn aangeduid met de cijfers 1 tot en met 9. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke omvat:

  1. een schaal gebaseerd op leeftijd;
  2. een schaal gebaseerd op functiejaren.

De functielijst, de groepsindeling en de salarisschalen zijn opgenomen in de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst behorende bijlage I.
- b. De werknemers ontvangen schriftelijk mededeling over hun indeling en over het daarbij behorende schaalsalaris.
2. a. De werknemer, die bezwaar maakt tegen zijn functieomschrijving respectievelijk tegen zijn functie-indeling, kan zijn klacht schriftelijk ter kennis brengen bij zijn directe chef en bij de Stafafdeling Human Resources & TQM.

- b. Indien het desbetreffende geschil niet binnen twee maanden in onderling overleg is opgelost, kan op verzoek van de meest gereede partij een herclassificatie van de functie worden ingesteld door de daartoe aangewezen deskundigen.
3. Leidt een herclassificatie tot overplaatsing naar een andere functiegroep, dan is met betrekking tot de daarmee verband houdende salariswijziging van toepassing, het bepaalde in de leden 7 of 8 van dit artikel, met dien verstande dat de salariswijziging met terugwerkende kracht van toepassing is vanaf de datum, waarop de werknemer zijn in lid 2 sub a bedoelde bezwaar heeft kenbaar gemaakt.
4. Leeftijdsschaal.  
De werknemers, die de voor hun groep geldende functievouwen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van 1 januari respectievelijk 1 juli, volgend op hun verjaardag.
5. Functiejaarschaal.
  - a. De werknemers, die de voor hun groep geldende functievouwen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejaarschaal. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
  - b. Bij aanstelling op of boven de functievouwen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaars. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaars worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één worden verhoogd indien de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
  - c. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.  
De duur van deze periode zal ten hoogste bedragen:  
voor de functiegroep(en)
    - 1 en 2: ten hoogste één maand;
    - 3 en 4: ten hoogste twee maanden;
    - 5 en 6: ten hoogste drie maanden;
    - 7 en 8: ten hoogste vijf maanden;
    - 9: ten hoogste zes maanden.
6. Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie.
  - a. Werknemers, die tijdelijk, dat wil zeggen ten hoogste zes maanden, volledig een functie waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in lid 6 sub b van dit artikel bepaalde.  
Indien de waarneming langer duurt dan zes maanden, wordt de werknemer definitief in de hoger ingedeelde functie geplaatst, met uitzondering van de gevallen, waarin wordt waargenomen voor een zieke.



- b. De werknemer, die tijdelijk werk moet verrichten in een hogere functiegroep dan waarin hij is ingedeeld, ontvangt per kalendermaand een bijbetaling. Deze bijbetaling zal bedragen het verschil tussen het inkomen gebaseerd op het schaalsalaris, dat bij definitieve overplaatsing zou worden uitbetaald en het voor hem geldende schaalsalaris. Daarbij geldt, dat perioden van minder dan een gehele werkdag buiten beschouwing blijven.  
De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere functiegroep geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in deze groep of op een dienovereenkomstige beloning.
7. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie.
- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
  - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
8. Plaatsing in een lager ingedeelde functie.
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
    - 1. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
    - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
  - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
    - 1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden gedurende tenminste één jaar hun oorspronkelijke schaalsalaris. Vervolgens worden zij met ingang van 1 januari daaropvolgend in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
    - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
    - 3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, sociale en/of medische oorzaken in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven ingedeeld in de bij hun oorspronkelijke functie behorende salarisschaal.

9. Uitvoeringsbepalingen.
- a. 1. Indien overplaatsing naar een lagere functie geschiedt in verband met ouderdoms- dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken van de werknemer, zal werkgever – rekening houdende met het aantal in de onderneming doorgebrachte dienst- resp. functie jaren – een billijke overgangsregeling vaststellen, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Het inkomen van de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet op de (Re)integratie van Arbeidsgehandicapten (Wet REA), die passend (aangepast) werk kan worden geboden, wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 van de Wet REA.
2. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indienst-treding of ontslag, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd.
3. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

### Artikel 13

#### BIJZONDERE BELONINGEN

1. Algemeen.  
De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 12, worden geacht een normale beloning te zijn voor de vervulling van een functie in dagdienst gedurende een kalendermaand.
- Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van een normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Toeslag voor het werken in ploegen.
- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de:
- |   |       |
|---|-------|
| - tweeploegendienst:<br>(ochtend- en middagdienst);   | 10,5% |
| - tweeploegendienst:<br>(dag- en nachtdienst);  | 15%   |
| - drieploegendienst:<br>(waarvan 2,4% verband houdt met de diensten op maandag van 00.00 tot 06.00 uur en op zaterdag); | 18%   |
| - volcontinuïedienst:   | 26%   |
- b. De beloning voor het werken in ploegendiensten, welke van de gebruikelijke diensten afwijken, zal eventueel tussen partijen nader worden overeengekomen.

- c. Het bepaalde in sub a en b is niet van toepassing ingeval van overwerk of verschoven uren, in welke gevallen de betaling plaats heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 respectievelijk 15.

3. Ploegentoeslaggarantie.

- a. Werknemers in ploegendienst bouwen gedurende het aantal volle jaren, dat zij als zodanig werkzaam zijn, een ploegentoeslaggarantie op, die als recht gehandhaafd blijft indien zij overgaan naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst. Eén en ander geschiedt met inachtneming van het bepaalde in sub b tot en met i.
- b. De opbouw van de ploegentoeslaggarantie wordt uitgedrukt in procenten van het voor de in sub a genoemde werknemers geldende ploegentoeslagpercentage en wel volgens onderstaande schaal:

<u>leeftijd</u>	<u>opbouw per vol ploegentoeslagjaar</u>
- 18 tot en met 29 jaar	1,25%
- 30 tot en met 39 jaar	2%
- 40 jaar en ouder	3%.

Vaststelling van het garantiebedrag geschiedt op basis van het opgebouwde percentage van de laatstgenoten ploegentoeslag. De maximaal op te bouwen garantie zal evenwel niet meer kunnen bedragen dan 80% van bedoelde toeslag.

- c. Indien de bij het verlaten van de ploegendienst opgebouwde garantie minder bedraagt dan 10% van de ploegentoeslag, vervalt de garantie en geldt de volgende afbouwregeling:
- 100% gedurende de lopende en de volgende maand;
  - 80% gedurende vier maanden;
  - 60% gedurende vier maanden;
  - 40% gedurende drie maanden;
  - 20% gedurende drie maanden.

Indien bij het overgaan van de ploegendienst naar de dagdienst dan wel een lager beloonde ploegendienst een ploegentoeslaggarantie is opgebouwd, die 10% of hoger is, zal dit garantiepercentage eveneens via bovenstaande staffel worden bereikt.

- d. Werknemers, die 3 maanden of korter aaneengesloten in ploegendienst werkzaam zijn geweest, ontvangen uitsluitend over de in ploegendienst gewerkte tijd het daarvoor geldende ploegentoeslagpercentage. Werknemers, die langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam zijn geweest en waarvan het moment van de overgang in de loop van een kalendermaand ligt, ontvangen 100% van het ploegentoeslagpercentage over de gehele maand. Het bepaalde in sub f is op bovenstaande werknemers niet van toepassing.
- e. De tot uitkering komende garantietoelagen zullen steeds met hetzelfde percentage worden aangepast als de schaalsalarissen.
- f. Bij overgang naar een lager beloonde ploegendienst blijft, naast het bij deze dienst behorende ploegentoeslagpercentage, het opgebouwde garantiepercentage gehandhaafd, tenzij dit minder bedraagt dan 10%. Deze beide

toeslagen tezamen kunnen echter nooit meer bedragen dan de toeslag, die behoorde bij de oorspronkelijke dienst.

Bij een garantiepercentage van minder dan 10% is, onverminderd het bepaalde in dit lid, de afbouwregeling als genoemd in sub c van kracht.

- g. Werknemers van 60 jaar en ouder, die de ploegendienst verlaten dan wel overgaan naar een lager beloonde ploegendienst, behouden het bij hun oorspronkelijke dienst behorende toeslagpercentage.
  - h. Werknemers die:
    - jonger zijn dan 55 jaar;
    - als gevolg van bedrijfsomstandigheden zijn overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloonde ploegendienst;
    - in het genot zijn van een ploegentoeslaggarantie,zijn verplicht om een herplaatsing in de oorspronkelijke ploegendienst te aanvaarden indien zich naar het oordeel van de werkgever een relevante vacature voordoet. Indien deze herplaatsing niet wordt aanvaard komt de ploegentoeslaggarantie te vervallen.
  - i. Over de tot uitkering komende ploegentoeslaggarantie zal op dezelfde wijze pensioenrechten worden opgebouwd en pensioenpremie worden geheven als ten aanzien van de ploegentoeslag is vastgesteld in het pensioen-reglement.
4. Mutaties in dienstrooster.
- a. Werknemers, die vanuit een ploegendienst worden overgeplaatst naar een lager beloonde ploegendienst dan wel naar de dagdienst, ontvangen naar evenredigheid de bij hun nieuwe dienst behorende beloning alsmede de eventueel door hen opgebouwde ploegentoeslaggarantie.
  - b. Indien een werknemer in de loop van de maand in ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over deze maand een evenredig deel van de in lid 2 sub a genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij in ploegendienst heeft gewerkt.
  - c. Werknemers in ploegendienst, die in de loop van een week worden overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een éénmalige sprongtoeslag van 1% van het desbetreffende schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt binnen dezelfde week, waarin de overplaatsing plaats had.

#### Artikel 14

#### OVERWERK

- 1. a. Onder overwerk wordt verstaan alle arbeid, welke door de werknemer in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
  - 1. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het salaris doorbetaalt;

2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 16, 18 en 21;
  3. arbeid op uren, waarmee in een etmaal door een werknemer in ploegendienst de dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden zonder overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in het betreffende rooster;
  4. incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf overwerk noodzakelijk maken, kan werkgever het aan de werknemer opdragen in welk geval deze verplicht is het overwerk te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn echter niet verplicht overwerk te verrichten.
  3. Onder het verrichten van overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten arbeidsduur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad, terwijl voor dergelijk overwerk op zondag zoveel mogelijk ook vooraf overleg zal worden gepleegd met de vakorganisaties. Van het verrichte overwerk zal de ondernemingsraad op nader tussen deze raad en werkgever te regelen wijze op de hoogte worden gesteld.
  4.
    - a. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer 0,58% van zijn schaalsalaris.
    - b. Voor overwerk wordt bovendien een toeslag betaald, berekend over het in overwerk verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:
      1. 100% voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur;
      2. 200% voor uren op feestdagen, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen;
      3. 50% voor uren voor zover niet vallende onder sub 1 respectievelijk sub 2;
      4. uren op roostervrije dagen van personeel in de volcontinuïensdienst:
        - op maandag tot en met vrijdag 100%
        - op zaterdagen 150%
        - op zondagen 200%
        - op feestdagen 300%, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen.

Overschrijdende uren voorafgaande aan of aansluitend op de eigen dienst, worden uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid 4 sub b.

- c. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16.
- d. Werknemers, die geen volledige dagtaak vervullen (zogenaamde deeltijdarbeid) en incidenteel langer werken dan de met hen overeengekomen arbeidsduur, doch binnen de normale tijd zoals genoemd in artikel 9 lid 2, ontvangen naast de normale betaling een zogenaamde meerwerktoeslag van 16,33% van het uursalaris voor ieder extra gewerkt uur.

5. Pauzes op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd en als overwerk betaald.
6. In geval een werknemer onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra betaling van 1% van zijn schaalsalaris, terwijl hem bovendien de betaling van tenminste één overwerkuur wordt gegarandeerd. In bijzondere gevallen kan werkgever van deze bepaling ten gunste van de werknemer afwijken.
7. Inhalen van overwerk.
  - a. Overwerk zal bij voorkeur door werkverlet worden ingehaald, te realiseren na overleg met de werkgever.  
Indien dit werkverlet niet binnen zes maanden heeft plaatsgevonden, zal tot uitbetaling worden overgegaan.
  - b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald worden over de uren van overwerk alleen de in lid 4 sub b bedoelde toeslagen betaald, terwijl gedurende de uren van werkverlet het in te houden salaris als bedoeld in lid 4 sub a wordt doorbetaald.  
Geschiedt het werkverlet echter op een zaterdag resp. zondag, dan worden bovendien de toeslagen, bedoeld in lid 4 sub b, verminderd en wel met 50% resp. 100% voor ieder uur werkverlet.
8. De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende normale werktijd, zal gerechtigd zijn aan het begin van de eerstvolgende normale werktijd evenveel uren te verzuimen (zgn. slaapuren) met behoud van salaris als hij uren na 22.00 uur heeft overgewerkt; één en ander met dien verstande dat dit recht niet ontstaat als het overwerk op of na 04.00 uur begint en evenmin als dit voor of op 24.00 uur wordt beëindigd.
9. Werknemers, die in opdracht van werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 0,58%, op zaterdagen 2,32% en op zondagen en feestdagen 2,9% van hun schaalsalaris.

#### Artikel 15

#### VERSCHOVEN UREN

1. Van verschoven uren is slechts sprake wanneer door verschuiving van de werktijd in opdracht van werkgever arbeid buiten het normale dienstrooster wordt verricht, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst.

Onder verschoven uren worden nader verstaan:

- a. In dagdienst:  
uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.  
N.B.: Indien echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.
- b. In de ploegdienst:

1. indien de dienst begint en eindigt tussen 20.00 uur en 06.00 uur of indien zij begint voor 06.00 uur respectievelijk 20.00 uur en daarna voortduurt of indien een dienst geheel op zaterdag valt: de uren gedurende welke arbeid wordt verricht buiten het normale dienstrooster.
  2. indien de dienst begint en eindigt tussen 06.00 uur en 20.00 uur: de uren gedurende welke arbeid wordt verricht voor 06.00 uur dan wel ná 20.00 uur.
- N.B.: Indien echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.
2. Niet als verschoven uren worden beschouwd:
    - a. uren, op welke de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
    - b. uren die, in overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten het dienstrooster worden gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
    - c. uren, door een chauffeur gewerkt in buiten het dienstrooster vallende tijd, indien deze uren nog op dezelfde dag door pauze- of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;
    - d. uren, tijdens welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over deze uren het salaris doorbetaalt.
  3. Voor verschoven uren wordt een toeslag betaald, berekend over het in verschoven uren verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:
    - a. 50% indien deze uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
    - b. 100% indien deze uren vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen.

### Artikel 16

#### ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder zon- en feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
  - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen, t.w.: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen;
  - b. de door de regering aangewezen nationale feestdag (30 april) en éénmaal per 5 jaar de door de regering aangewezen dag voor de viering van de nationale bevrijding (5 mei).
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu-dienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op zondagen of op

algemeen erkende Christelijke feestdagen om bijzondere redenen moet worden gewerkt, zal ernstig rekening worden gehouden met bezwaren van de werknemer, gegrond op diens levensbeschouwing.

3. Over feestdagen wordt het inkomen volgens dienstrooster doorbetaald.
4. Werknemers in volcontinuïdient, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand, waarin de feestdag valt, een toeslag van 0,58% van hun schaalsalaris per op die dag gewerkt uur.

#### Artikel 17

#### SPAARLOONREGELING

Binnen de onderneming geldt een spaarloonregeling.

Op het maximaal jaarlijkse inhoudingsbedrag is van toepassing de van overheidswege bepaalde indexering.

De mogelijkheid van spaarloon wordt gecontinueerd, met dien verstande dat er met ingang van 1 januari 2006 sprake is van samenloop met de wettelijke levensloopregeling die dan ook van toepassing is. De mogelijkheid van spaarloon geldt zolang dat fiscaal wordt gefaciliteerd.

Tevens kan spaarloon worden gedeblokkeerd in verband met kosten voor kinderopvang.

#### Artikel 18

#### VAKANTIE

1. Vakantiejaar.  
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur der vakantie.
  - a. De werknemer heeft recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 werkdagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke werkdagen of diensten. Tenminste tien dagen van deze vakantie worden aaneengesloten genoten, de overige in de vorm van snipperdagen; met inachtneming hiervan wordt ieder jaar de duur van de aaneengesloten vakantie in overleg met de ondernemingsraad bepaald.
  - b. In afwijking van de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie heeft de werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar één van de hieronder vermelde leeftijden heeft bereikt, recht op de daarachter vermelde bovenwettelijke dagen, uitgedrukt in werkdagen of diensten:

	<u>leeftijd</u>	<u>aantal dagen/diensten</u>
-	jonger dan 19 jaar	8
-	40 tot en met 44 jaar	6
-	45 tot en met 49 jaar	7
-	50 tot en met 54 jaar	8
-	55 tot en met 59 jaar	9
-	60 jaar en ouder	10.



- c. De werknemer, werkzaam in een twee- of drieploegendienst moet, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten, hetzelfde aantal dagen van zijn vakantie reserveren voor de aaneengesloten vakantieperiode als de werknemer in dagdienst.  
Voor de individuele en collectieve snipperdagen wordt voor de ploegenwerkers een dienst gelijkgesteld met een werkdag.  
Door de drieploegendienst wordt niet gewerkt op een zaterdag, onmiddellijk volgend op een collectieve snipperdag of een algemeen erkende Christelijke feestdag. Een dergelijke vrije dienst komt niet ten laste van de vakantie.
- 3.
    - a. Indien omstandigheden, verband houdende met de technische bedrijfsvoering, zulks noodzakelijk maken, kan werkgever t.b.v. één of meerdere onderdelen van de onderneming in overleg met de ondernemingsraad een collectieve vakantie vaststellen.  
De duur hiervan en de periode, waarin deze collectieve vakantie wordt genoten, worden door werkgever, zo mogelijk uiterlijk in de maand januari van het betreffende vakantiejaar, in overleg met de ondernemingsraad en na overeenstemming vastgesteld. De duur van deze collectieve vakantie zal in beginsel niet langer dan twee aaneengesloten weken bedragen.
    - b. Werkgever is bevoegd om in overleg met de ondernemingsraad van de resterende vakantiedagen er maximaal drie aan te wijzen als collectieve snipperdagen.
    - c. Een verzoek tot het opnemen van vrije snipperdagen moet tenminste 24 uur voor de gewenste datum worden ingediend. Het verzoek kan slechts worden afgewezen indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
  - 4. Doorbetaling van salaris.
    - a. De vergoeding over genoten vakantiedagen zal worden berekend op basis van het inkomen, dat bij normaal werken zou zijn genoten.
    - b. Het recht op vakantie zal, behoudens de in lid 9 sub a genoemde uitzondering, nimmer worden vervangen door uitbetaling in geld.
    - c. In het kader van het keuzesysteem zal sub b buiten werking worden gesteld.
  - 5. Indiensttreding na aanvang van het kalenderjaar.
    - a. De werknemer, die na het begin van het vakantiejaar in dienst van werkgever is getreden, heeft voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 deel van de vakantie, met dien verstande, dat vakantie-rechten steeds op hele of halve dagen worden afgerond.
    - b. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15<sup>e</sup> van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15<sup>e</sup> van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden.
    - c. In afwijking van het in sub b bepaalde zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
  - 6. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden.

- a. De werknemer verwerft uitsluitend vakantierechten over de tijd gedurende welke hij zijn werkzaamheden niet verricht indien hij recht op doorbetaling van zijn inkomen heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
  - 2. zwangerschap of bevalling, met dien verstande dat daarin worden begrepen de periode van de dag af waarop de bevalling binnen zes weken te verwachten is tot tien weken na de bevalling;
  - 3. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
  - 4. het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige arbeids-overeenkomst verworven doch niet geëffectueerd verlof;
  - 5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemers georganiseerde bijeenkomst;
  - 6. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.

In de hiervoor onder 1. en 2. bedoelde gevallen wordt nog vakantie opgebouwd over de wettelijke periode van 6 maanden, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in sub b in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
  - d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 sub b bepaalde van overeenkomstige toepassing.
  - e. De voortzetting van de vakantieopbouw in de in lid 6 sub b, 1 t/m 6 genoemde gevallen vervalt indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid na de onderbreking is hervat.
  - f. De werknemer, op wie de partiële leerplicht van toepassing is, verwerft geen vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs, waartoe werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 7. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 6 sub b, 1 t/m 6 en lid 6 sub f, alsmede in artikel 22 lid 1 sub e, f, g, h en j, gelden niet als vakantiedagen.
  - b. Indien deze in lid 6 sub b, 1 t/m 6, alsmede artikel 22 lid 1 sub e, f, g en h genoemde verhinderingen eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan werkgever heeft medegedeeld,

dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, en de werknemer aannemelijk kan maken, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien de, ingevolge het in dit lid sub b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten, mits de werknemer zich direct na het verstrijken van de aanvankelijk vastgestelde vakantie daartoe met werkgever in verbinding heeft gesteld.
8. Het recht op vakantiedagen, die tijdens de duur van het vakantiejaar niet werden genoten, vervalt vijf jaar na de datum, waarop het recht op die vakantie was ontstaan.
  9.
    - a. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld niet genoten vakantiedagen op te nemen c.q. zal hem voor elke niet genoten vakantiedag het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
    - b. Werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
    - c. Bij beëindiging van het dienstverband na de 15<sup>e</sup> van een maand wordt voor de toepassing van het sub a bepaalde de werknemer geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, terwijl hij bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15<sup>e</sup> van de maand geacht wordt de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.  
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
  10. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 8, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
  11. Op grond van een bij de indiensttreding door de werknemer overgelegde verklaring van zijn vorige werkgever(s) zal hem verzuim zonder behoud van salaris worden toegestaan tot ten hoogste het aantal dagen dat door deze vorige werkgever(s) aan hem bij de beëindiging werd uitbetaald.

## Artikel 19

### VAKANTIETOESLAG

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal werkgever aan de werknemers, die gedurende het volledige vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juli tot en met 30 juni, in dienst zijn een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van het jaarinkomen, berekend volgens het bepaalde in artikel 18 lid 5 sub a, voor de werknemers, die de functievolwassen leeftijd (22 jaar in de groepen 1 tot en met 3, 23 jaar in de groepen 4 en 5, 24 jaar in groep 6, 25 jaar in groep 7, 26 jaar in groep 8 en 27 jaar in groep 9) hebben bereikt.  
Over het vakantietoeslagjaar bedraagt, bij 8% vakantietoeslag, het minimum bij uitbetaling in 2007 € 1691,= en in 2008 € 1703,=. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. De werknemer, die op het tijdstip van de uitkering nog geen vol jaar in dienst van werkgever is geweest, ontvangt voor iedere volle kalendermaand dienstverband 1/12 deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag.
3. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van werkgever verlaat, ontvangt – voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten – voor elke maand dienstverband 1/12 deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag, tenzij hij de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder inachtneming van de voor beëindiging geldende bepalingen, in welk geval hij het recht op uitkering van de proportionele vakantietoeslag verliest.
4. Het bepaalde in artikel 18 in de leden 5 sub b en 9 sub c, is ten deze van overeenkomstige toepassing.
5. Op de vakantietoeslag kan geen aanspraak worden gemaakt over de perioden gedurende welke de werknemers zich, anders dan voor herhalingsoefeningen, in werkelijke militaire dienst bevinden. Op deze werknemers is het bepaalde in lid 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 20

### KEUZESYSTEEM

1. Op de werknemer is een keuzesysteem uit verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing. De werknemer kan de navolgende arbeidsvoorwaardelijke bronnen sparen en/of inruilen tegen de genoemde arbeidsvoorwaardelijke doelen.
2. Bronnen
  - a. Persoonlijk investeringsbudget voor de dagdienst en twee- en drieploegendienst.
  - b. Bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven vier maal het aantal werkdagen per week inclusief leeftijdsvakantiedagen en het jaarsaldo aan vakantiedagen per 31 december van het boekjaar).
  - c. Niet collectief ingeroosterde ADV-dagen (als bedoeld in artikel 2 lid 2 Regelingenboek).
  - d. Tijdsdeel overwerkcompensatie.

- e. 13<sup>e</sup> maand.
3. Doelen
- a. Betaald verlof.
  - b. Kinderopvang.
  - c. Fiets.
  - d. Aanvulling (pre)pensioen.
  - e. Extra inkomen.
4. Werknemers die deelnemen aan het keuzesysteem ontvangen jaarlijks een rekeningafschrift.

Dit artikel is nader uitgewerkt in het Reglement Keuzesysteem, dat is opgenomen als bijlage V van deze CAO.

#### Artikel 21

##### VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS

1. Werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 van het Burgerlijk Wetboek).
2. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op salaris in de gevallen, bedoeld in artikel 629b van het Burgerlijk Wetboek, voor zover in de artikelen 22 en 26 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
  - a. schorsing van de werknemer door werkgever, indien de werknemer zijn verplichtingen, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, niet nakomt. Deze schorsing mag zich niet langer dan over 5 dagen uitstrekken. Indien blijkt dat de schorsing op onjuiste gronden heeft plaatsgevonden, zal het ingehouden salaris alsnog worden uitbetaald;
  - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits werkgever voor die invoering een volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
  - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die, ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, werkgever de in sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd kan worden overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, dat wil

zeggen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale schaalsalaris zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

4. Verzuim van de werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is niet toegestaan, behoudens ingeval van ziekte en ongeval.

## Artikel 22

### VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

1. Indien een werknemer van zijn werk moet verzuimen om aan de navolgende gebeurtenissen te kunnen deelnemen c.q. deze te kunnen bijwonen, staat werkgever hem daarvoor verzuim met behoud van salaris toe, gedurende de daarbij aangegeven tijd:
  - a. ondertrouw van de werknemer: halve dag;
  - b. huwelijk van de werknemer: twee dagen;
  - c. huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer: één dag;
  - d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders: één dag;
  - e. bevalling van de echtgenote van de werknemer en geboorteaangifte bij de burgerlijke stand: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste één dag;
  - f. overlijden en begrafenis van de inwonende echtgenote of echtgenoot of van tot het gezin van de werknemer behorende kinderen of pleegkinderen dan wel tot het gezin van de werknemer behorende inwonende ouders: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis. Deze periode kan eventueel in onderling overleg worden verlengd. Afspraken hieromtrent zullen worden gemaakt uitgaande van goed werkgeverschap en goed werknemerschap;
  - g. bij overlijden van een niet onder f genoemd kind of pleegkind, van de vader of moeder van de werknemer of van een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster: één dag alsmede één dag ter bijwoning van de begrafenis;
  - h. begrafenis van grootouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer: één dag;
  - i. bij professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer: één dag;
  - j. gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen termijn indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd

kan geschieden, evenwel onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;

- k. bij verhuizing, met uitzondering van de eerste inrichting van de woning: één dag.

N.B.: Waar in bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan de ouders resp. de grootouders van de echtgenote.

2. Werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakorganisatie(s) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde bondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden aangevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakorganisatie(s) ter beschikking van werkgever gestelde lijst.
3. Onder bijzondere omstandigheden kan werkgever verzuim met behoud van salaris toestaan in andere gevallen dan hierboven genoemd c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen is aangegeven indien hij de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.
4. Aanvragen van verzuim met behoud van salaris als bedoeld in dit artikel, zullen zo tijdig mogelijk worden gedaan onder overlegging van de daartoe strekkende bewijsstukken.
5. Over de ingevolge dit artikel verzuimde werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding, welke zoveel mogelijk benadert hetgeen hij op basis van de voor hem geldende werktijd bij werken verdiend zou hebben, waarbij overwerk evenwel buiten beschouwing wordt gelaten.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

### Artikel 23

#### ARBEID EN ZORG

1. Werkgever vergoedt eenzesde van de kosten die de werknemer voor erkende kinderopvang maakt ten behoeve van de leeftijdsgroep 0 tot en met de leeftijd waarop de basisschool wordt verlaten. Het budget ter hoogte van € 20.000,= blijft gehandhaafd.
2. In geval een werknemer een individueel verzoek heeft om adoptieverlof te mogen opnemen, dan kan hij zich wenden tot de Stafafdeling Human Resources & TQM. In overleg met deze afdeling zal een, voor zowel werkgever als betrokken werknemer, bevredigende oplossing worden gezocht.

## Artikel 24

### ONDERNEMINGSRAAD

1. Teneinde mede te werken aan de behartiging van de belangen van onderneming en personeel, is een ondernemingsraad ingesteld overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De samenstelling, verkiezing, bevoegdheden en werkwijze van deze raad zijn geregeld in een reglement, dat aan iedere werknemer ter hand wordt gesteld.
3. Werkgever ziet erop toe, dat een werknemer noch wegens lidmaatschap van de ondernemingsraad noch wegens de wijze van uitvoering daarvan, wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

## Artikel 25

### VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

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

1. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan:
  - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn vakorganisatie;
  - b. indien hiertoe naar zijn mening een dringende noodzaak aanwezig is, kan dit contact ook binnen werktijd plaatsvinden. De betrokken chef dient hiervan dan tevoren op de hoogte te worden gesteld;
  - c. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd telefonisch contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn vakorganisatie;
  - d. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van het bedrijf;
  - e. beschikken over bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden. Als regel zal deze beschikbaarstelling buiten werktijd geschieden;
  - f. de agenda en de verslagen ontvangen van de vergaderingen van de ondernemingsraad, voor zover deze raad daarmee instemt.
2. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen de onderneming schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van zijn vakorganisatie.
3. Werkgever zal aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een lokaliteit ter beschikking stellen, waar dit bestuur buiten werktijd een spreekuur kan houden.



4. De vakorganisaties zullen:
  - a. via door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden mededelingen betreffende het bondswerk in het bedrijf kunnen doen. Indien werkgever zich met de inhoud en de strekking van deze mededelingen niet kan verenigen zal hij zich ter zake verstaan met de bezoldigde bestuurder van de betrokken vakorganisatie;
  - b. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de werknemers;
  - c. de stukken ontvangen, die voor de vergadering van de ondernemingsraad door werkgever aan de leden daarvan worden verzonden. Voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de vergaderingen van de ondernemingsraad, voor zover deze raad daarmee instemt. De vakorganisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
  - d. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangevozen bedrijfsfunctionarissen;
  - e. toegang hebben tot de onderneming om in het kader van het bondswerk in het bedrijf contact te kunnen onderhouden met de voorzitter van de bedrijfsledengroep en in dringende gevallen, na voorafgaand overleg met werkgever, met het bestuur van de bedrijfsledengroep.
5. Een werknemer in ploegendienst, die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep, kan – indien noodzakelijk – in zijn werktijd aan vakbondsvergaderingen, het bedrijf betreffende, deelnemen wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
6.
  - a. Werknemers die functioneren als kaderlid van een vakorganisatie zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Indien er sprake is van een voornemen tot ontslag zal de werkgever vooraf met de betrokken vakorganisatie overleggen over de inhoud van de te nemen stappen en de te volgen procedure. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.
  - b. De werknemer, die meent dat werkgever in strijd handelt met het hierboven bepaalde, kan een beroep doen op partijen als genoemd in de aanhef van de collectieve arbeidsovereenkomst.
  - c. Onder vakbondskaderleden worden verstaan: leden van de beleidsraad, centrale raad, leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep alsmede leden van eventuele sectiebesturen, vallend onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep, eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en vakbondskaderleden, die zitting hebben in pensioenfondsbesturen, veiligheidscommissies, algemene vergadering, districtsraad, centrale contact commissie en andere organen.
7. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming, stelt werkgever 2,5 uur per lid per jaar ter beschikking aan de vakorganisaties. Het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt.

Hierover zal overleg worden gepleegd met de Stafafdeling Human Resources & TQM van de onderneming.

8. Werkgever zal aan de vakorganisaties jaarlijks een opgave verstrekken van de werknemers, die bij hem in dienst zijn. Werknemers die hierop geen prijs stellen, kunnen dit vooraf aan werkgever kenbaar maken, waarna hun gegevens tijdig van deze opgave zullen worden verwijderd.  
De vakorganisaties verplichten zich de verstrekte gegevens als vertrouwelijk te behandelen en deze uitsluitend te gebruiken voor de jaarlijkse controle van hun ledenadministratie.

## Artikel 26

### ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- A Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt
1. Indien een werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
    - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
    - b. Indien na het verstrijken van de in sub a bedoelde termijn de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt, echter uitsluitend indien en voor zover hem ter zake bij volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering krachtens de WAO wordt verstrekt: gedurende ten hoogste 52 weken een aanvulling op die wettelijke uitkering van 30% van het in lid 3 genoemde inkomen, en vervolgens gedurende ten hoogste 52 weken een aanvulling van 20% van het in lid 3 genoemde inkomen.
    - c. Indien een werknemer op het moment van verstrijken van de in sub b genoemde termijnen van aanvulling op de WAO-uitkering, de 60-jarige of een hogere leeftijd heeft bereikt, zal bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, een aanvulling op de volledige WAO-uitkering worden verstrekt van 10% van het in lid 3 bedoelde inkomen.
    - d. De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die geen passende (aangepaste) arbeid kan worden geboden, en die deswege naast de WAO-uitkering tevens een WW-uitkering ontvangt, dan wel uitsluitend een WW-uitkering ontvangt, verkrijgt eveneens de in de vorige leden bedoelde bovenwettelijke aanvulling als ware hij volledig arbeidsongeschikt.  
De duur van de respectieve aanvullingen bedraagt in totaliteit niet meer dan 3 jaren na aanvang van de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

B Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na januari 2004 1

1. Indien een werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.
  - b. Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
  - c. Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

Als de werknemer voldoet aan alle eisen van de Wet verbetering poortwachter en het beleid van werkgever, en gericht op een volwaardige en actieve reïntegratie, zal aanvulling tot 100% van het maandinkomen plaatsvinden. Dit betekent onder andere dat door de werkgever aangeboden passende arbeid door de werknemer moet worden geaccepteerd. Indien sprake is van noodzakelijke om- en bijscholing om deze passende arbeid op te kunnen starten, geldt hiervoor voor de werknemer een inspanningsverplichting.

C Algemeen

1. Werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde aanvullingen c.q. uitkeringen niet te verlenen c.q. in te trekken in de navolgende gevallen:
  - a. bij gebleken wangedrag of nalatigheid van de werknemer als oorzaak van het ontstaan c.q. voortduren van de arbeidsongeschiktheid;
  - b. bij het door de werknemer die weer tot het verrichten van arbeid in staat is, in onvoldoende mate verlenen van medewerking aan zijn herplaatsing;
  - c. indien de werknemer misbruik maakt van deze regelingen en wettelijke- en/of controlevoorschriften overtreedt.
2. Het inkomen, bedoeld in lid 1 onder A en B, is gelijk aan het gemiddelde bruto-inkomen over de voorafgaande 13 weken, e.e.a. met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.
3. Indien de overheid wijzigingen aanbrengt in de wettelijke voorzieningen ter zake van arbeidsongeschiktheid, zullen partijen overleggen over de aanpassing van de in lid 1 bedoelde bovenwettelijke aanvullingen, met als uitgangspunt dat bedoelde wijzigingen niet zullen leiden tot verhoging van de kosten van deze bovenwettelijke aanvullingen.

## Artikel 27

(Leeg)

## Artikel 28

### UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever geen aftrek van uitkeringen uit anderen hoofde toegepast.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien de echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, alsmede die kinderen die een wezenuitkering krachtens de ANW ontvangen;
- c. bij afwezigheid van de categorieën a en b: degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband samenleefde.

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

Geen uitkering is verschuldigd indien destijds ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak is ontstaan op een uitkering krachtens de sociale verzekerings-wetten.

## Artikel 29

### PREPENSIOENREGELING EN PENSIOENFONDS

1. Prepensioen
  - a. Met ingang van 1 januari 2000 treedt een prepensioenregeling in werking. Met ingang van 1 januari 2006 is deze regeling alleen nog van toepassing op werknemers die op 1 januari 2006 in dienst en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn. Deelname aan deze regeling door de werknemer is verplicht met inachtneming van het gestelde in de regeling. De prepensioenregeling is als bijlage II aan deze CAO toegevoegd.
  - b. De regeling voor vervroegd uittreden is met ingang van 1 januari 2000 vervallen. Ingegane rechten worden geëerbiedigd. De regeling is vervangen door een nieuwe regeling vervroegd uittreden naast de prepensioenregeling die per 1 januari 2000 van kracht is. Deze nieuwe regeling vervroegd uittreden is met ingang van 1 januari 2006 alleen nog van toepassing op werknemers die op 1 januari 1999 in dienst en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn. De nieuwe regeling vervroegd uittreden is opgenomen onder bijlage III van deze CAO.

## 2. Pensioenfonds

Alle werknemers zijn gehouden op de eerste dag van de maand, waarin zij in dienst treden bij werkgever, toe te treden tot de voor hen geldende pensioenregeling. Deze toetreding geschiedt volgens de voorwaarden, zoals die in de Statuten en het Reglement van de "Stichting Pensioenfonds Solvay Draka" worden vastgelegd en conform de uitgangspunten van het met vakorganisaties bereikte onderhandelingsresultaat op 6 januari 2005 en 28 oktober 2005 over een nieuwe pensioenregeling.

### Artikel 30

#### TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van de overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd. Dit overleg zullen partijen voeren in de geest van vertrouwen en samenwerking.
2. Indien over het al dan niet aanwezig zijn van omstandigheden als bedoeld in lid 1 tussen partijen geen overeenstemming bereikbaar is, zal hierover uiterlijk één maand nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen, uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd; een zelfde uitspraak zal aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd indien geen overeenstemming bereikbaar is over in deze overeenkomst op grond van dergelijke omstandigheden aan te brengen wijzigingen, drie maanden nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen. De uitspraak van de Stichting van de Arbeid zal door alle partijen als bindende uitspraak worden beschouwd.

### Artikel 31

#### DUUR EN OPZEGGING

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 april 2006 tot en met 30 juni 2007 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen te Enkhuizen, mei 2006.

RENOLIT Nederland B.V.

FNV Bondgenoten

CNV BedrijvenBond

## **BIJLAGE I**

Als bedoeld in artikel 12 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuzen

### 1. WERKCLASSIFICATIEPUNTEN

Ter bepaling van het schaalsalaris worden de werknemers, op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, op basis van werkclassificatie ingedeeld in één van de volgende groepen.

Groep 1:	0 - 26 ½ werkclassificatiepunten
Groep 2:	27 - 46 ½ werkclassificatiepunten
Groep 3:	47 - 66 ½ werkclassificatiepunten
Groep 4:	67 - 90 ½ werkclassificatiepunten
Groep 5:	91 - 114 ½ werkclassificatiepunten
Groep 6:	115 - 143 ½ werkclassificatiepunten
Groep 7:	144 - 172 ½ werkclassificatiepunten
Groep 8:	173 - 201 ½ werkclassificatiepunten
Groep 9:	202 - 230 ½ werkclassificatiepunten

### 2. FUNCTIELIJST

(stand van zaken per mei 2006)

#### GROEP 1

--

#### GROEP 2

Assistent medewerker Magazijn  
Productiemedewerker

#### GROEP 3

Administratief Medewerker Planning  
Medewerker Magazijn  
Medewerker Postkamer

#### GROEP 4

Allround medewerker Magazijn  
Allround medewerker Technisch Magazijn  
Kwaliteitsuitvoerder  
Medewerker Bewaking  
Medewerker Monsterkamer  
Medewerker Veredeling  
Operator  
Telefoniste/Receptioniste  
Werkvoorbereider MS

#### GROEP 5

Assistent medewerker QA/QC  
Assistent Monteur  
Bedieningsvakman  
Componentenbeheerder  
Kalandervoerder  
Machinevoeder Veredeling  
Werkvoorbereider OPD

#### GROEP 6

Allround Bedieningsvakman  
Allround Kalandervoerder  
Assistent Ontwikkeltechnicus  
Crediteurenadministrateur  
Inkoopassistent  
Kalibratietechnicus  
Magazijnmeester  
Medewerker Customer Service  
Medewerker Personeelsadministratie  
Medewerker QA/QC  
Monteur  
Operator GV  
Planner  
Secretaresse

#### GROEP 7

Allround medewerker Customer Service  
Allround Monteur  
Allround Planner  
Assistent Procestechnoloog  
Debiteurenadministrateur  
Directiesecretaresse  
Inkoper  
Kwaliteitstechnicus  
Medewerker Verpakking en Externe Logistiek  
Tekenaar/Constructeur  
Werkvoorbereider Techniek GTI

#### GROEP 8

Allround Inkoper  
Allround medewerker QA/QC  
Assistent Controller  
Debiteurenbewaker  
Marketing Assistent  
Ontwikkeltechnicus  
Ploegchef  
Procestechnoloog  
Sectorchef TD  
Systeem-/Netwerkbeheerder  
Veiligheidsfunctionaris/BHV-coördinator

#### GROEP 9

Allround Ontwikkeltechnicus  
Allround Procestechnoloog  
Constructeur  
Personeelsadviseur  
Sectorchef V+S

3.

## SALARISSCHALEN

### Salarisschaal RENOLIT Nederland per 1 juni 2006

(inclusief een verhoging van 1,5%)

Leeftijdsschaal (o.b.v. jeugdloonpercentages)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16 jaar	777	811	847	889	935				
16,5 jaar	815	851	889	933	981				
17 jaar	854	892	932	978	1028	1081			
17,5 jaar	932	973	1016	1067	1121	1180			
18 jaar	1009	1054	1101	1156	1215	1278	1350		
18,5 jaar	1087	1135	1186	1245	1308	1376	1454		
19 jaar	1165	1216	1271	1334	1402	1475	1558	1650	
19,5 jaar	1242	1297	1355	1422	1495	1573	1641	1716	
20 jaar	1320	1378	1440	1511	1589	1651	1714	1777	1886
20,5 jaar	1398	1459	1525	1574	1645	1710	1771	1837	1945
21 jaar	1475	1540	1609	1645	1701	1769	1828	1898	2004
22 jaar	1553	1621	1694	1725	1794	1848	1890	1958	2063
23 jaar				1778	1869	1907	1952	2019	2122
24 jaar						1966	2015	2079	2181
25 jaar							2077	2140	2240
26 jaar								2200	2299
27 jaar									2358

Funcțiejarenschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0 functie jaren	1553	1621	1694	1778	1869	1966	2077	2200	2358
1 functie jaar	1578	1650	1732	1820	1912	2015	2133	2265	2429
2 functie jaren	1602	1679	1769	1862	1957	2065	2187	2327	2500
3 functie jaren	1629	1710	1804	1902	2005	2112	2241	2393	2571
4 functie jaren	1651	1741	1839	1945	2048	2164	2295	2456	2642
5 functie jaren				1988	2093	2213	2352	2518	2713
6 functie jaren					2138	2262	2407	2583	2785
7 functie jaren						2311	2459	2645	2857
8 functie jaren							2515	2710	2925
9 functie jaren								2774	2999
10 functie jaren									3068



**Salarisschaal RENOLIT Nederland per 1 april 2007**  
(inclusief een verhoging van 0,7%)

Leeftijdsschaal (o.b.v. jeugdloonpercentages)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16 jaar	782	816	853	895	941				
16,5 jaar	821	857	896	940	988				
17 jaar	860	898	938	985	1035	1089			
17,5 jaar	938	979	1024	1074	1129	1188			
18 jaar	1017	1061	1109	1164	1223	1287	1360		
18,5 jaar	1095	1142	1194	1253	1317	1386	1464		
19 jaar	1173	1224	1280	1343	1412	1485	1569	1661	
19,5 jaar	1251	1306	1365	1432	1506	1584	1653	1728	
20 jaar	1329	1387	1450	1522	1600	1663	1726	1789	1900
20,5 jaar	1408	1469	1535	1584	1656	1723	1783	1850	1959
21 jaar	1486	1550	1621	1656	1713	1782	1841	1910	2019
22 jaar	1564	1632	1706	1736	1807	1861	1904	1971	2078
23 jaar				1790	1882	1921	1966	2032	2138
24 jaar						1980	2029	2093	2197
25 jaar							2092	2154	2256
26 jaar								2215	2316
27 jaar									2375

Functiejarenschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0 functiejaar	1564	1632	1706	1790	1882	1980	2092	2215	2375
1 functiejaar	1589	1662	1744	1833	1925	2029	2148	2281	2446
2 functiejaar	1613	1691	1781	1875	1971	2079	2202	2343	2518
3 functiejaar	1640	1722	1817	1915	2019	2127	2257	2410	2589
4 functiejaar	1663	1753	1852	1959	2062	2179	2311	2473	2660
5 functiejaar				2002	2108	2228	2368	2536	2732
6 functiejaar					2153	2278	2424	2601	2804
7 functiejaar						2327	2476	2664	2877
8 functiejaar							2533	2729	2945
9 functiejaar								2793	3020
10 functiejaar									3089

## **BIJLAGE II**

Als bedoeld in artikel 29 lid 1 sub a van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

Pensioenreglement prepensioenregeling (voor de werknemers van RENOLIT Nederland B.V.)

### Begripsbepalingen

#### Artikel 1

In dit pensioenreglement wordt verstaan onder:

1. werkgever: RENOLIT Nederland B.V., gevestigd te Enkhuizen;
2. werknemer: de mannelijke of de vrouwelijke werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd, waarop de CAO van toepassing is; in dienst op 1 januari 2006 en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder (geboortejaren 1949 en eerdere);
3. datum opname in de prepensioenregeling: 1 januari 2000 of de latere datum van indiensttreding;
4. deelnemersjaar: elke ononderbroken periode van een jaar, of gedeelte van een jaar, gelegen tussen de datum van opname in de prepensioenregeling en de prepensioendatum. Het aantal deelnemersjaren wordt in jaren en maanden vastgesteld, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend;
5. prepensioendatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer 62 jaar wordt;
6. flex-periode: de periode gelegen tussen de vroegst mogelijke prepensioendatum en de laatst mogelijke prepensioendatum;
7. vroegst mogelijke prepensioendatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt;
8. laatst mogelijke prepensioendatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
9. jaarsalaris: 13,96 maal het met de werknemer per 1 januari van het betreffende jaar, of latere datum van indiensttreding, overeengekomen vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met de ploegentoeslag c.q. de garantiëtoeslag en de persoonlijke, daarvoor aangewezen toeslagen;
10. prijsindexcijfer: de totaal consumentenprijsindex (CPI) voor werk-

nemersgezinnen met een laag inkomen, afgeleid, zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (C.B.S.) op de meest recente tijdsbasis.

Voor de toepassing van dit pensioenreglement wordt jaarlijks per 1 januari voor het betreffende kalenderjaar uitgegaan van het indexcijfer, zoals dit door het C.B.S. voor de maand oktober daaraan voorafgaand is gepubliceerd.

Indien genoemd indexcijfer niet meer door het C.B.S. wordt berekend en/of gepubliceerd zal van een hiermee zoveel mogelijk corresponderend indexcijfer worden uitgegaan;

- |   |   |
|---|---|
| 11. depotrekening<br>egalisatievoorziening: | de depotrekening egalisatievoorziening als omschreven in de verzekeringsovereenkomst prepensioenregeling;                               |
| 12. depotrekening<br>indexatievoorziening:  | de depotrekening indexatievoorziening als omschreven in de verzekeringsovereenkomst prepensioenregeling;                                |
| 13. verzekeraar:                            | Centraal Beheer Pensioenverzekering N.V., gevestigd te Apeldoorn;   |
| 14. verzekerings-<br>voorwaarden:           | de voorwaarden van de verzekeraar voor verzekering van ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen, met de daarbij behorende bijlage(n); |
| 15. aanvullende<br>voorwaarden:             | de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet (beregeling).                               |

### Aanspraken op prepensioen

#### Artikel 2

1. Overeenkomstig de bepalingen van dit pensioenreglement heeft de werknemer aanspraak op een prepensioen, zoals is omschreven in artikel 3.
2. Alle prepensioenen uit hoofde van dit pensioenreglement worden uitgekeerd in 12 gelijke maandelijkse termijnen aan het einde van iedere maand.

### Prepensioen

#### Artikel 3

1. Het jaarlijkse prepensioen bedraagt voor elk deelnemersjaar 2% van het voor het betreffende jaar geldende jaarsalaris.
2. De uitkering gaat in op de prepensioendatum, of op een door de werknemer in goed overleg met de werkgever te bepalen tijdstip binnen de flexperiode, en wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 65 jaar wordt c.q. tot en met de laatste dag van de maand van eerder overlijden.

3. Het deel van de aanspraak op prepensioen, dat verevend is ingevolge de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, komt in mindering op de verzekerde prepensioenaanspraak. Deze aftrekpost wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd overeenkomstig het bepaalde in artikel 4.

#### Indexeringsregeling

##### Artikel 4

1. De uit dit pensioenreglement voortvloeiende prepensioenaanspraken van de in dienst zijnde werknemers, de ingegane prepensioenen alsmede de premievrije prepensioenaanspraken van werknemers met wie het dienstverband vóór de prepensioendatum is beëindigd, worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd. Dit geldt tevens voor het deel van de aanspraken op prepensioen, dat verevend is ingevolge de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding.
2. De indexatie vindt plaats op basis van het prijsindexcijfer.
3. De voor de indexatie benodigde koopsommen zullen worden onttrokken aan de depotrekening indexatievoorziening. Indien het saldo van de depotrekening indexatievoorziening niet toereikend is, zal de indexatie zodanig worden beperkt, dat het saldo van de depotrekening indexatievoorziening voldoende is voor de financiering van de benodigde koopsom.

#### Flexibele pensionering

##### Artikel 5

1. De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 lid 2 de mogelijkheid om het prepensioen geheel of gedeeltelijk eerder of later te laten ingaan.
2. De door de werknemer definitief gekozen ingangsdatum van het prepensioen dient tenminste 6 maanden voor die datum, doch uiterlijk 6 maanden voor de prepensioendatum bij de werkgever en de verzekeraar bekend te zijn.
3. Bij eerdere ingang wordt over de jaren vanaf ingang tot de prepensioendatum géén prepensioen meer opgebouwd. Bij latere ingang wordt over de jaren vanaf de prepensioendatum tot aan de feitelijke datum van ingang eveneens géén prepensioen opgebouwd.
4. Bij vervroeging en uitstel van de ingangsdatum van het prepensioen vindt steeds een sekseneutrale actuariële herrekening plaats van het prepensioen. De daarbij te hanteren factoren worden door de verzekeraar vastgesteld.
5. Indien de werknemer kiest voor gedeeltelijke ingang van het prepensioen, dan zal deze voor het resterende deel als parttimer in de zin van dit reglement worden behandeld.

#### Individuele aanvullingen

## Artikel 6

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om, met in achtneming van mogelijke wettelijke beperkingen ter zake, individuele aanvullingen op de in dit pensioenreglement omschreven prepensioenregeling te verzekeren, inclusief aanvullingen op het gebied van nabestaandenpensioen.
2. De werknemer kan jaarlijks bepalen:
  - a. welke individuele aanvulling moet worden verzekerd op basis van een jaarlijkse premiebetaling;
  - b. welke individuele aanvulling moet worden verzekerd op basis van een éénmalige koopsom.

De werknemer dient deze keuzes jaarlijks vooraf uiterlijk per 1 december kenbaar te maken aan de werkgever.

3. De lasten voortvloeiende uit deze individuele aanvullingen komen geheel voor rekening van de werknemer.
4. De verschuldigde jaarpremies en éénmalige koopsommen worden door de werkgever jaarlijks bij vooruitbetaling aan de verzekeraar voldaan. De verschuldigde jaarpremies worden door de werkgever in gelijke en opeenvolgende termijnen bij elke salarisbetaling op het salaris van de werknemer ingehouden. De werkgever houdt de verschuldigde eenmalige koopsommen ineens in op het salaris van de werknemer in de maand december.

## Verzekering van de aanspraken

### Artikel 7

1. Ter verwezenlijking van de toegezegde aanspraak op prepensioen, sluit de werkgever verzekeringen bij de verzekeraar.
2. De verzekeringen zijn, voor zover daarvan in dit pensioenreglement niet is afgeweken, onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden. De verzekeringen zijn bovendien onderworpen aan de bepalingen van de Regelen verzekeringsovereenkomsten Pensioen- en spaarfondsenwet, zoals deze zijn omschreven in de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Een exemplaar van de algemene voorwaarden alsmede van vorenbedoelde aanvullende voorwaarden, ligt ten kantore van de werkgever voor de werknemer ter inzage.

Bij samenloop van bepalingen van dit pensioenreglement resp. de algemene voorwaarden, met bepalingen van vorenbedoelde "Regelen" met betrekking tot hetzelfde onderwerp, prevaleren laatstgenoemde bepalingen, voor zover afwijking daarvan wettelijk niet geoorloofd is.
3. Voor zover de werkgever de voor de verzekering(en) verschuldigde premies en/of koopsommen aan de verzekeraar heeft voldaan, is de werkgever ontheven van elke pensioenverplichting jegens de werknemer.

4. Op de in dit pensioenreglement omschreven prepensioenen bestaat geen aanspraak, indien en voor zover de werknemer niet heeft voldaan aan de uit het pensioenreglement voortvloeiende verplichtingen.

#### Financiering van de prepensioenaanspraken

##### Artikel 8

1. De financiering van de prepensioenaanspraken vindt plaats door middel van het onttrekken van premies en koopsommen aan de depotrekening egalisatievoorziening. Dit betekent, dat jaarlijks op 1 januari het gedeelte van het in uitzicht gestelde prepensioen, dat op het betreffende jaar betrekking heeft, wordt ingekocht.
2. De kosten van de prepensioenregeling komen voor rekening van de werknemer. De bijdrage van de werknemer wordt in overleg tussen werkgever en vakorganisaties vastgesteld voor een periode van telkens maximaal 5 jaar en bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende jaarsalaris. Tot nader order blijft dit percentage vastgesteld op 3,2%.
3. De bijdrage van de werknemer wordt jaarlijks per 1 januari door de werkgever in de depotrekening egalisatievoorziening gestort.
4. De bijdrage van de werknemer wordt door de werkgever in gelijke en opeenvolgende termijnen bij elke salarisbetaling op het salaris ingehouden.

#### Aanspraken bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

##### Artikel 9

De verzekering blijft geheel in stand zolang de werknemer in dienst blijft van de werkgever.

Er wordt door de verzekeraar geen premiereductie verleend over een verzekerd prepensioen van de geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer.

#### Aanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking

##### Artikel 10

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking vóór de prepensioendatum, anders dan door overlijden, binnen één jaar na aanvang van de verzekering van prepensioen, restitueert de werkgever aan de werknemer de betaalde eigen bijdrage in de financiering van de prepensioenregeling en de afkoopwaarde van de door de werknemer afgesloten individuele aanvullingen.  
Door de werknemer kunnen alsdan aan dit pensioenreglement geen rechten meer worden ontleend. Indien de werknemer evenwel elders verworven aanspraken heeft ingebracht in deze prepensioenregeling, is het bepaalde in lid 2 van toepassing.
2. Indien de beëindiging van de dienstbetrekking vóór de prepensioendatum plaatsvindt, nadat de verzekering van prepensioen één jaar heeft bestaan, anders dan door overlijden, verkrijgt de werknemer voor zich jegens de verzekeraar een premievrije evenredige aanspraak op prepensioen, vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 3. Deze aanspraak wordt verhoogd met de eventuele premievrij gefinancierde individuele aanvulling.

3. Per de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wordt een evenredige prepensioenaanspraak vastgesteld. Deze vaststelling vindt plaats door de prepensioenaanspraak zoals die zou gelden bij ongewijzigde voortzetting van de deelneming in de prepensioenregeling te verminderen met de aanspraak, zoals die, onder dezelfde veronderstelling, zou worden verkregen over de periode vanaf de beëindiging van de dienstbetrekking tot de prepensioendatum.

### Wet verevening pensioenrechten bij scheiding

#### Artikel 11

1. De vrouw of man, van wie het huwelijk of het geregistreerde partnerschap met een werknemer eindigt door echtscheiding, scheiding van tafel en bed of de beëindiging van het geregistreerde partnerschap, heeft recht op uitbetaling van 50% van het tijdens het huwelijk of periode van geregistreerd partnerschap opgebouwde prepensioen van de werknemer, mits de (echt)scheiding of beëindiging van het geregistreerde partnerschap na 1 mei 1995 heeft plaatsgevonden en het verzoek tot uitbetaling binnen 2 jaar na (echt)scheiding of beëindiging van het geregistreerde partnerschap bij de verzekeraar is ingediend.  
De "Wet verevening pensioenrechten bij scheiding" is op de verdeling van toepassing.
2. Van de verdeling als bedoeld in het vorige lid, kan worden afgeweken bij huwelijkse voorwaarden of bij een onderhandse of notariële akte met het oog op de (echt)scheiding of de beëindiging van het geregistreerd partnerschap.

### Afkoop

#### Artikel 12

Een prepensioen dat ten tijde van ingang gelijk is aan of minder bedraagt dan het wettelijk toegestane bedrag voor afkoop, zal door de verzekeraar worden afgekocht onder terhandstelling van de afkoopsom aan de rechthebbende. In het geval de recht-hebbende zich in het buitenland heeft gevestigd geldt voor het wettelijk toegestane bedrag het tweevoudige en is de verzekeraar op verzoek van de rechthebbende verplicht voor het tijdstip van ingang de aanspraak op prepensioen af te kopen.

### Waarde overdracht

#### Artikel 13

1. De werknemer heeft het recht om bij verandering van dienstbetrekking de waarde van de prepensioenaanspraak die is opgebouwd onder de onderhavige prepensioenregeling over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder van een pensioenregeling.  
Daarbij moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
  - a. de voor de werknemer gesloten verzekering wordt premievrij gemaakt als gevolg van uitdiensttreding bij de werkgever;
  - b. het verzoek tot waarde overdracht wordt gedaan binnen twee maanden na de aanvangsdatum van de deelneming aan de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever;
  - c. de overdrachtswaarde, vastgesteld volgens de wettelijke regels, wordt door de verzekeraar overgedragen aan de nieuwe pensioenuitvoerder en aldaar aangewend in het kader van de pensioentoezegging van de nieuwe werkgever.

2. De werknemer heeft het recht om bij indiensttreding de waarde van elders verworven prepensioenaanspraken in het kader van een prepensioentoezegging van zijn vorige werkgever, over te dragen naar de verzekeraar van de huidige werkgever, teneinde prepensioenaanspraken in de huidige regeling te verwerven.  
Daarbij moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
  - a. het verzoek tot waarde overdracht wordt gedaan binnen twee maanden na de aanvangsdatum van de deelneming aan de prepensioenregeling bij de werkgever;
  - b. de overdrachtswaarde, vastgesteld door de pensioenuitvoerder op basis van de wettelijke regels wordt overgedragen aan de verzekeraar;
  - c. de verzekeraar wendt de overdrachtswaarde aan voor inkoop van een prepensioenaanspraak binnen de huidige prepensioenregeling. Hiervan krijgt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de verzekeraar. Bij de vaststelling van de prepensioenaanspraak worden de wettelijke regels in acht genomen.
3. Indien beide werkgevers die betrokken zijn bij de waarde overdracht aangesloten zijn bij een circuit van waarde overdracht dan gelden, in afwijking van de wettelijke regels genoemd in lid 1 onder c en in lid 2 onder b, de rekenregels van het circuit.
4. Individuele waarde overdracht vindt uitsluitend plaats voor het totaal van de aanspraken uit hoofde van de prepensioenregeling en de individuele werknemers aanvullingen.

#### Wijziging of intrekking van de prepensioenregeling

##### Artikel 14

1. De in dit pensioenreglement omschreven prepensioenregeling kan door de werkgever worden gewijzigd of ingetrokken in overleg met de betrokken vak-organisaties. Met name kan hiervan gebruik worden gemaakt, indien:
  - a. uitbreiding wordt gegeven aan bestaande algemeen verplichte wettelijke regelingen ter zake van ouderdomspensioen;
  - b. enig nieuwe algemeen verplichte wettelijke regeling ter zake van ouderdomspensioen wordt ingevoerd;
  - c. de verplichtstelling van enig bedrijfspensioenfonds op de betrokken werknemers van toepassing wordt of de van toepassing zijnde regeling van het bedrijfspensioenfonds ingrijpend wijzigt.
2. Bij wijziging of intrekking van de prepensioenregeling blijven de aanspraken gehandhaafd die zouden zijn toegekend, indien de dienstbetrekking van de werknemer ten tijde van de wijziging of intrekking zou zijn beëindigd, één en ander overeenkomstig het bepaalde in artikel 10.

#### Verplichtingen van de werkgever

##### Artikel 15

De werkgever is verplicht alle werknemers op de hoogte te brengen van de vastgelegde prepensioenregeling en een ieder bij de start van de regeling, bij latere datum van indiensttreding of bij wijziging van de regeling, te voorzien van een pensioenreglement.



Bij aanvang en einde van het dienstverband brengt de werkgever de werknemers op de hoogte van de mogelijkheid van waarde overdracht.

### Verplichtingen van de belanghebbende

#### Artikel 16

Degene die aan de bepalingen van dit pensioenreglement aanspraak op prepensioen ontleent, is verplicht medewerking te verlenen aan de juiste uitvoering daarvan. Met name is deze gehouden aan de werkgever en aan de verzekeraar alle inlichtingen en gegevens te verstrekken, welke de werkgever of de verzekeraar voor een goede uitvoering van het pensioenreglement en de verzekeringsvoorwaarden of voor een juiste uitbetaling van de prepensioenen nodig heeft.

### Afwijkende regeling

#### Artikel 17

1. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, kan er na overleg met de werknemer en de verzekeraar worden afgeweken van het bepaalde in dit pensioenreglement.
2. In het geval de opbouw van aanspraken op prepensioen onder deze regeling, eventueel mede als gevolg van de mogelijkheden tot flexibele pensionering als omschreven in artikel 5, strijdig zou worden met fiscale wetgeving, dan zullen de opbouw en/of de flexibiliteit in overleg tussen de werknemer, de werkgever, de verzekeraar en Stichting Pensioenfonds Solvay Draka zodanig worden gecorrigeerd, dat van strijdigheid geen sprake meer is.
3. Op verzoek van de werknemer kan, met in achtneming van mogelijke wettelijke beperkingen ter zake, de waarde van het opgebouwde prepensioen geheel of gedeeltelijk worden overgedragen naar Stichting Pensioenfonds Solvay Draka ter verbetering van het daar opgebouwde levenslange ouderdompensioen.

### Onvoorziene gevallen

#### Artikel 18

In alle gevallen, waarin dit pensioenreglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de verzekeraar en de betrokken vakorganisaties.

### Beheerscommissie

#### Artikel 19

1. De Beheerscommissie bestaat uit 4 personen waarvan er 2 worden aangewezen door de werkgever en 2 door de ondernemingsraad.
2. De Beheerscommissie zal het beheer voeren over de depotrekening egalisatievoorziening en de depotrekening indexatievoorziening.
3. Indien binnen de Beheerscommissie niet tot overeenstemming kan worden gekomen omtrent het te voeren beheer zal de onderhavige kwestie voor een bindend advies worden voorgelegd aan een alsdan door de Beheerscommissie aan te wijzen deskundige.

## Inwerkingtreding

### Artikel 20

De in dit pensioenreglement omschreven prepensioenregeling is in werking getreden op 1 januari 2000.

## BIJLAGE III

Als bedoeld in artikel 29 lid 1 sub b van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

### VUT-regeling per 1 januari 2000

#### 1. Deelname

- 1.1 Deze regeling is van toepassing op werknemers van RENOLIT Nederland B.V. die op 1 januari 1999 in dienst waren, op de prepensioendatum tenminste 10 onafgebroken dienstjaren hebben en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn (geboortejaren 1949 en eerdere).
- 1.2 Indien een werknemer tussen de datum van aanvraag en de prepensioendatum arbeidsongeschikt wordt, wordt de feitelijke ingangsdatum van vervroegd uittreden opgeschort indien de arbeidsongeschiktheid op dat moment nog voortduurt.
- 1.3 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunnen echter wél van de regeling gebruik maken met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 lid 4 van deze regeling.

#### 2. Hoogte van de VUT-uitkering

- 2.1 De VUT-uitkering bedraagt voor werknemers die in de periode van 1 januari 2000 t/m 31 december 2005 met pensioen gaan:  
77,5% van 13,96 x het laatst genoten maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag, onder aftrek van de door betrokken werknemer opgebouwde rechten in de pensioenregeling en de daarop verleende toeslagen.
- 2.2 Voor de overige werknemers bedraagt de VUT-uitkering:  
Voor de geboortejaren 1945 of eerdere: 75% van 13,96 x het laatst genoten maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag, onder aftrek van de door betrokken werknemer opgebouwde rechten in de pensioenregeling en de daarop verleende toeslagen.  
Voor de geboortejaren 1946 t/m 1949: 70% van 13,96 x het laatst genoten maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag, onder aftrek van de door betrokken werknemer opgebouwde rechten in de pensioenregeling en de daarop verleende toeslagen. Bij doorwerken van 2 maanden of meer wordt de garantie verhoogd naar 75%.
- 2.3 Werknemers die vanaf 1 januari 2000 tot en met 31 december 2010 op 62-jarige leeftijd met pensioen gaan, hebben het recht om na hun 62-jarige leeftijd in beginsel twee maanden langer te werken, indien hier door de werknemer om financiële redenen voor wordt gekozen.
- 2.4 Op de VUT-uitkering worden eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten in mindering gebracht.

#### 3. Indexering van de VUT-uitkering

De VUT-uitkering wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de aanpassing van de prepensioenuitkering.

#### 4. Duur van de VUT-uitkering

De VUT-uitkering wordt toegekend vanaf de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen, tot de eerste dag van de maand waarin betrokken werknemer 65 jaar wordt.

#### 5. Overlijdensuitkering

5.1 Indien een gehuwde vervroegd uitgetreden voor zijn/haar 65e verjaardag overlijdt, wordt aan zijn weduwe of haar weduwnaar een eenmalige overlijdensuitkering gedaan ten bedrage van de VUT-uitkering over de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden.

5.2 Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt, de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede lijn bestaat.

#### 6. Eerdere ingangsdatum

6.1 Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen te laten ingaan vóór de 62-jarige leeftijd, zal ook de ingangsdatum van de VUT worden vervroegd. Hierbij zal de hoogte van de VUT-uitkering worden verlaagd op volumebasis, uitgaande van de fictie dat de opbouw van het prepensioen normaal tot de prepensioendatum zou zijn voortgezet.

De methodiek die hierbij zal worden gevolgd is als volgt:  
de VUT-uitkering per maand, zoals die normaal op 62-jarige leeftijd zou zijn vastgesteld, wordt vermenigvuldigd met 36 en vervolgens gedeeld door het aantal maanden tussen de feitelijke ingangsdatum prepensioen en de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

6.2 Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen te laten ingaan ná de 62-jarige leeftijd, zal ook de ingangsdatum van de VUT worden uitgesteld. Met betrekking tot de hoogte van de VUT-uitkering geldt dat het voor rekening van werkgever komende maandelijkse aanvullingsniveau op 62-jarige leeftijd zal worden bepaald. Het aldus vastgestelde maandelijkse aanvullingsniveau wordt echter pas uitgekeerd vanaf het moment dat betrokken werknemer daadwerkelijk met prepensioen gaat.

6.3 Op het in de leden 1 en 2 van dit artikel bepaalde is het in artikel 3 van deze regeling bepaalde van overeenkomstige toepassing.

#### 7. Einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband met RENOLIT Nederland vóór de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen, vervallen voor betrokken werknemer alle rechten voortvloeiend uit deze VUT-regeling.

#### 8. Duur VUT-regeling

Deze VUT-regeling zal gelden tot maximaal 31 december 2015. Individuele rechten verkregen op grond van deze regeling blijven gehandhaafd.

## **BIJLAGE IV**

### Protocol

#### 1. Periodiek overleg

De onderneming en de vakorganisaties voeren als regel twee maal per jaar periodiek overleg. In dat overleg wordt door de onderneming informatie verschaft over de algemene gang van zaken, waarbij punten voor de agenda zullen zijn:

- personeelsbeleid;
- jeugdwerkplan;
- investeringen en automatisering.

Tevens worden in het periodiek overleg al die onderwerpen besproken welke vanuit het CAO-overleg tijdens de looptijd van de CAO een nadere uitwerking c.q. invulling behoeven.

#### 2. Resultaatafhankelijke uitkering (SDDS-regeling)

Partijen hebben afgesproken de resultaatafhankelijke uitkeringsregeling (SDDS) voort te zetten. Voor 2006 zijn de doelstellingen: uitval Folie, uitval MS, ideeën, ongevallen en ziekteverzuim. Per gerealiseerde doelstelling zal een maximale eenmalige uitkering van 0,4% van het vaste jaarinkomen (inclusief 13<sup>e</sup> maand) worden uitgekeerd.

In het najaar van 2006 zullen partijen opnieuw bezien hoe deze regeling in 2007 zal worden gecontinueerd.

Tevens hebben partijen overeenstemming bereikt over een reglement voor de SDDS-regeling. Het reglement is als bijlage VII bijgevoegd.

#### 3. Dagdienst en twee- en drieploegendienst

Jaarlijks wordt aan alle medewerkers van de dagdienst en de twee- en drieploegendienst een uitkering (in tijd of in geld) beschikbaar gesteld ter grootte van 0,75% van de totale bruto loonsom ( $\pm$  1,5% van hun loonsom). Deze uitkering zal voor de eerste maal worden gegeven in 2001 en vervolgens ieder jaar. Met de uitkering wordt een persoonlijk investeringsbudget voor de werknemer gecreëerd. Vanuit dit budget kan de werknemer bestedingen doen in het kader van het keuzesysteem van RENOLIT Nederland.

#### 4. Uitzendwerk MS en Foliën

Met ingang van 1 april 2000 geldt voor de productieafdelingen MS en Foliën als geheel een streefcijfer met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten van gemiddeld 20% van de bezetting. Per kwartaal zal aan de ondernemingsraad een overzicht worden verstrekt inzake het aantal uitzendkrachten in de productieafdelingen.

Wanneer het gemiddelde percentage van 20% gedurende een periode van 3 maanden wordt overschreden, dan zal in overleg worden getreden met de ondernemingsraad.

Het in de eerste volzin genoemde streefcijfer van gemiddeld 20% blijft ook gedurende de looptijd van deze CAO van kracht.

5. Functiewaardering

Indien een werknemer als gevolg van dit onderzoek in een lagere functiegroep zou worden geplaatst, wordt een salaris toegekend conform de nieuwe indeling en wordt een zodanige persoonlijke toeslag toegekend dat zijn huidige salaris gehandhaafd blijft. Deze eventuele persoonlijke toeslag wordt meegenomen in alle grondslagen die ook voor het reguliere salaris gelden en over deze eventuele persoonlijke toeslag worden eveneens toekomstige algemene salarisverhogingen toegekend. Alleen in geval van promotie wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd. Partijen hebben afspraken gemaakt over de invulling van de beroepsprocedure in het project functiewaardering. Deze afspraken zijn apart bijgevoegd in bijlage VIII.

6. Loondoorbetaling 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar/WIA

Over WIA spreken partijen bij de volgende CAO. Er worden dan nieuwe afspraken gemaakt over loondoorbetalingen over het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar. Mochten zich gedurende de looptijd van de CAO individuele situaties ten aanzien van WIA voordoen, dan zullen partijen daarvoor in goed overleg een oplossing zoeken.

7. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat werknemers in staat worden gesteld gebruikt te maken van het op fiscaal vriendelijke wijze betalen van vakbondscontributie, mits en zolang als fiscale facilitering mogelijk is.

8. Kinderopvang

Indien gedurende de looptijd van de CAO het budget dreigt te worden overschreden, gaan CAO-partijen opnieuw in overleg.

9. Levensloopregeling

Werkgever biedt een collectieve levensloopregeling aan de werknemers aan. De condities van deze levensloopregeling worden vastgelegd in een reglement. Het conceptreglement wordt binnen een periode van 6 weken door de werkgever beschikbaar gesteld aan de vakorganisaties en wordt daarna afgestemd tussen CAO-partijen.

## **BIJLAGE V**

Als bedoeld in artikel 20 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen.

Reglement Keuzesysteem

### **Algemene Bepalingen**

#### **Artikel 1      Algemeen**

Deze regeling geeft uitvoering aan artikel 20 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. Naast de vermelding van bronnen en doelen worden tevens de overige grenzen en voorwaarden aangegeven, alsmede enkele procedurele bepalingen. De werknemer kan op basis van deze regeling een aantal arbeidsvoorwaarden uit de CAO flexibel invullen. De keuze, in beginsel de zeggenschap van de werknemer, vindt plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.

#### **Artikel 2      Definities**

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel of worden gespaard op de tijdspaarrekening. Onder doelen worden verstaan de arbeidsvoorwaarden waarvoor de werknemer kan kiezen.
2. Onder tijdspaarrekening wordt verstaan de rekening waarop voor de werknemer zijn gespaarde dagen worden bijgehouden.
3. In de artikelen 6 tot en met 18 van deze regeling is aangegeven welke bronnen kunnen worden ingezet of worden gespaard en voor welke doelen kan worden gekozen.
4. Het boekjaar is het lopend kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van de bronnen, het sparen, betrekking heeft.
5. De bronnen zijn:
  - a. Persoonlijk investeringsbudget voor dagdienst en twee- en drieploegendienst (Bijlage IV artikel 5 CAO).
  - b. Bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven 4 maal het aantal werkdagen per week inclusief leeftijdsvakantiedagen en het jaarlijkse saldo aan vakantiedagen per 31 december van het boekjaar; artikel 18 lid 8 CAO).
  - c. Niet collectief ingeroosterde ADV-dagen (artikel 2 lid 4 Regelingenboek).
  - d. Tijds gedeelte overwerkcompensatie (artikel 14 lid 7 sub a CAO).
  - e. 13<sup>e</sup> maand (artikel 7 lid 1 Regelingenboek).

De doelen zijn:

- a. Betaald verlof.
- b. Kinderopvang.
- c. Fiets.
- d. Aanvulling (pre)pensioen.
- e. Extra inkomen.

### **Artikel 3 Keuzemoment**

1. De werknemer kan éénmaal per jaar, uiterlijk voor 1 november, een ruilkeuze maken en/of kiezen voor tijdsparen. Voor het vaststellen van het saldo van in dat jaar opgebouwde dagen wordt als peildatum 31 december van het boekjaar genomen. Werknemers, die op of na 1 januari van het betreffende boekjaar in dienst treden, kunnen voor het eerst een ruilkeuze maken en/of tijdsparen aan het eind van het boekjaar. Werknemers die tussen 1 november en 1 januari in dienst treden, mogen hun ruilkeuze bij indiensttreding aangeven.
2. Voor de bron tijdsdeel overwerkcompensatie, als bedoeld in artikel 2 lid 5 onder d van deze regeling, geldt dat de werknemer tweemaal per jaar, voor 1 november en voor 1 mei, kan kiezen voor uitbetalen dan wel voor tijdsparen.

### **Artikel 4 Deelnemers en deeltijders**

1. Deze regeling is van toepassing op alle werknemers in de zin van deze CAO, met uitzondering van oproepkrachten.
2. Voor deeltijders geldt dat de maximale omvang van de in te zetten bronnen naar evenredigheid van het dienstverband plaatsvindt.
3. Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO en minder uren werken dan een fulltime medewerkers, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijder.

### **Artikel 5 Dagen en dagwaarde**

1. Onder dagen worden verstaan vakantie-, ADV- en/of verlofdagen of -diensten. Een dag wordt in de standaard van één werkdag van 8 uren uitgedrukt. De werknemer kan maximaal 10 dagen per boekjaar aanwenden in het kader van deze regeling. Deze 10 dagen kan hij laten bijschrijven op de tijdspaarrekening. Van deze dagen kan hij er maximaal 5 laten uitbetalen in het jaar van opbouw. Bron d (tijdsdeel overwerkcompensatie) is hiervan uitgezonderd. Voor bron d geldt voor uitbetaling geen maximum.
2. De waarde van een dag is bepaald op 5,49% (dit is het schaalsalaris gedeeld door  $1748/12 = 1/145,6666 \times 8$  uur per dag) van het maandinkomen op 1 december van het boekjaar bij een gebruikelijke arbeidsduur bij een volledig dienstverband (zie artikel 9 lid 1 sub a CAO en het salaris per maand, zoals opgenomen in Bijlage I punt 3 CAO). De dagwaarde wordt derhalve éénmalig vastgesteld. Indien de werknemer zijn dagen inzet voor één van de doelen kinderopvang (doel b), fiets (doel c) of aanvulling (pre)pensioen (doel d), geldt per dag bovendien een opslag van 8%.
3. Het kopen of verkopen van tijd voor extra of minder inkomen, leidt tot een hoger c.q. lager inkomen, wat gevolgen heeft voor de grondslagen van de vakantietoelage, de gratificatie bij jubileum en de uitkering bij overlijden. Het kopen of verkopen van tijd heeft geen effect op de (pre)pensioengrondslag.



4. In gevallen waarbij tijd in tijd wordt omgezet zal een dag waardevast een dag blijven.
5. De ingezette en/of gespaarde vakantie- en leeftijdsvakantiedagen worden per 31 december van het boekjaar van het vakantiegoed afgeschreven.
6. Voor de bron tijdsdeel overwerkcompensatie, als bedoeld in artikel 2 lid 5 onder d van deze regeling, geldt dat de werknemer per 1 november en per 1 mei het saldo aan compensatiedagen kan inzetten. Dit betreft uitsluitend compensatiedagen die resp. per 30 september en per 31 maart langer dan 6 maanden daarvoor zijn ontstaan. De waarde van een compensatiedag is bepaald op 5,49% van het bruto maandsalaris per 30 september resp. 31 maart.

## **De Bronnen**

### **Artikel 6      Persoonlijk investeringsbudget voor dagdienst en twee- en drieploegendienst**

De omvang van het persoonlijk investeringsbudget bedraagt voor werknemers in de dagdienst, de twee- en de drieploegendienst 3 dagen.

### **Artikel 7      Niet collectief ingeroosterde ADV-dagen**

Het aantal niet collectief ingeroosterde ADV-dagen dat jaarlijks kan worden ingezet als bron bedraagt maximaal 5 dagen. Collectief aangewezen ADV-dagen kunnen niet worden ingezet als bron.

## **De Tijdsparrekening**

### **Artikel 8      Tijdsparrekening**

1. De werknemer kan jaarlijks uit de bronnen a, b, c en d maximaal 13 dagen laten bijschrijven op zijn tijdsparrekening. Het totale gespaarde saldo aan dagen mag niet meer dan 100 dagen bedragen.
2. Het saldo aan dagen op de tijdsparrekening kan naar keuze van de werknemer worden aangewend voor de doelen opgenomen in de artikelen 9 t/m 17.
3. Voor de doelen genoemd in de artikelen 9 t/m 13 kan het saldo worden opgenomen in dagen of halve dagen. Voor de doelen genoemd in de artikelen 15 t/m 17 kan het saldo worden opgenomen in uren.
4. De verjaringstermijn, als bedoeld in artikel 7:642 BW, wordt voor het saldo als bedoeld in lid 1 buiten werking gesteld.

## **De Doelen**

### **Artikel 9      Sabbatical leave**

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, maximaal 1 keer per 3 jaar inzetten voor een sabbatical leave, dan wel opnemen voorafgaand aan zijn (pre)pensioen.
2. De werknemer kan hiertoe uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum een verzoek indienen bij de werkgever voor een sabbatical leave.
3. De maximale periode van langdurig betaald verlof bedraagt 130 dagen of diensten, met dien verstande dat de werknemer nooit meer dan een half jaar aaneengesloten afwezig kan zijn.
4. De werkgever kent het verlof toe met in achtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 3.

#### **Artikel 10      Studieverlof**

1. In aanvulling op de in het Regelingenboek opgenomen studiefaciliteitenregeling kan de werknemer de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van het volgen van een studie of opleiding.
2. De werkgever kent het verlof toe met in achtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 3.

#### **Artikel 11      Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen sabbatical leave en studieverlof**

1. Vanaf één maand na ingang van de sabbatical leave of het studieverlof vindt stopzetting van alle onkostenvergoedingen plaats.
2. De werknemer heeft de garantie dat hij na afloop van de sabbatical leave of het studieverlof terug kan keren in zijn oude functie, tenzij hierover in overleg tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt.

#### **Artikel 12      Zorgverlof**

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van de verzorging van een ziek familielid. Dit zoals bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg en nader uitgewerkt in het Regelingenboek.
2. De gespaarde dagen kunnen in aanvulling op het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg worden ingezet tot maximaal het salaris over die verzuimde dag.

#### **Artikel 13      Ouderschapsverlof**

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van doorbetaald ouderschapsverlof.
2. Het bepaalde in de wet (Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg) en de nadere uitwerking hiervan in het Regelingenboek, is onverkort van toepassing.

#### **Artikel 14      Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen**

Gedurende de periode van verlof als bedoeld in de artikelen 9 t/m 13 van deze regeling geldt het bepaalde in artikel 18 van de CAO.

## **Artikel 15 Vermindering eigen bijdrage of financiering kinderopvang**

1. De werknemer kan door het inzetten van de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en bron e (13<sup>e</sup> maand) in het volgend boekjaar zijn eigen bijdrage in aanvulling op de in het Regelingenboek opgenomen regeling kinderopvang in de kosten van kinderopvang verminderen, onder gebruikmaking van de fiscale mogelijkheden ter vermindering van de kosten van kinderopvang voor de werknemer.
2. Indien het aantal kinderopvangplaatsen waarvoor de werkgever een (gedeeltelijke) vergoeding betaalt volledig bezet is, kan de werknemer die daardoor niet in aanmerking komt voor de regeling kinderopvang, de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en bron e (13<sup>e</sup> maand) inzetten, onder gebruikmaking van de fiscale mogelijkheden ter vermindering van de kosten van kinderopvang voor de werknemer.

## **Artikel 16 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden**

1. De werknemer kan door het inzetten van bron e (13<sup>e</sup> maand) gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de pc privé regeling van RENOLIT Nederland.
2. De werknemer kan door het inzetten van de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en van bron e (13<sup>e</sup> maand) gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de fietsregeling van RENOLIT Nederland.

## **Artikel 17 Aanvulling (pre)pensioen**

De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en bron e (13<sup>e</sup> maand) inzetten ten behoeve van een verbetering van zijn (pre)pensioen, met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement voor de (pre)pensioenregeling. Hierbij geldt een minimale inleg van € 1350,=.

## **Artikel 18 Extra inkomen**

1. De werknemer kan de bronnen b, c en d in het jaar van opbouw inzetten voor extra inkomen, met inachtneming van de maxima opgenomen in artikel 5 lid 1 van deze regeling.
2. Voor de bronnen b en c geldt dat uitbetaling van het extra inkomen plaatsvindt in de maand november van het betreffende boekjaar. Bron d wordt uitbetaald in de maand november resp. mei.

## **Artikel 19 (leeg)**

## **Overige bepalingen**

## **Artikel 20 Einde dienstverband**

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2 geldt voor werknemers waarvan het dienstverband eindigt in de loop van een boekjaar, dat bij de inzet van bronnen en doelen

naar evenredigheid rekening moet worden gehouden met de duur van het dienstverband. Zonodig zal (netto) verrekening plaatsvinden.

2. Bij beëindiging van het dienstverband zullen de spaarsaldi, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, worden uitbetaald.

#### **Artikel 21 Arbeidsongeschiktheid**

1. Bij arbeidsongeschiktheid – ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof – blijven afspraken over verlaging van het salaris in het kader van deze regeling ongewijzigd. Indien en voor zover hierdoor het salaris onder het minimumloon komt, zal deelname aan deze regeling worden opgeschort.
2. Bij arbeidsongeschiktheid – ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof – worden afspraken over verhoging van het salaris in het kader van deze regeling gedurende het boekjaar ongewijzigd voortgezet. Na afloop van het boekjaar geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9 lid 1 sub a CAO.
3. Bij arbeidsongeschiktheid – ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof – blijven afspraken over tijdsparen gedurende het boekjaar ongewijzigd. Na afloop van het boekjaar geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9 lid 1 sub a CAO.
4. Onverminderd en met inachtneming van het bepaalde in de leden 1 t/m 3, wordt na het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid de deelname aan deze regeling opgeschort.

#### **Artikel 22 Financiële gevolgen**

1. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze, zoals geregeld in lid 2 e.v.
2. Indien dagen als bron worden ingezet voor de doelen a t/m e, heeft dit geen gevolgen in fiscale zin, voor het brutoloon sociale verzekeringen of voor de (pre)pensioen-grondslag. Indien dagen als bron worden ingezet voor extra inkomen, dan wordt dat aangemerkt als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen en premies werknemersverzekeringen.
3. Indien de 13<sup>e</sup> maand als bron worden ingezet, heeft dit gevolgen in fiscale zin, voor de (pre)pensioengrondslag, salarisgerelateerde uitkeringen, het salaris tijdens ziekte, het brutoloon sociale verzekeringen en de grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen, zoals de individuele huursubsidie.
4. Het inzetten van de bronnen als ruilmiddel tegen fiscale vrijstellingsmogelijkheden zal tot gevolg hebben dat de bronnen niet als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen of premies werknemersverzekeringen worden beschouwd.

#### **Artikel 23 Verzoek, aanvraagprocedure, beslissing en beroep**

1. De werknemer treedt over keuzes die leiden tot wijziging van zijn arbeidsduur in het komende boekjaar dan wel die leiden tot het opnemen van verlof als bedoeld in de artikelen 9 t/m 13 in overleg met zijn leidinggevende. Voor alle overige keuzes treedt de werknemer in overleg met de Stafafdeling Human Resources & TQM.

2. De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door het invullen en ondertekenen van het Formulier Keuzesysteem RENOLIT Nederland. Tevens geeft de werknemer op dit formulier zijn intenties aan over het aantal verlofdagen dat hij in het volgend boekjaar wil opnemen. Het formulier dient door de leidinggevende van de werknemer voor gezien te worden ondertekend. De werknemer stuurt het formulier naar de Stafafdeling Human Resources & TQM die voor verdere afhandeling zorgdraagt.
3. De werkgever kent het verzoek van de werknemer toe, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van de afwijzing.
4. Afwijzing van enige aanvraag van de werknemer door de werkgever geschiedt schriftelijk en met redenen omkleed. De werknemer is gerechtigd hiertegen in beroep te gaan bij een paritaire klachtencommissie, bestaande uit 2 leden vanuit of namens de ondernemingsraad, een lid van het Management Team en een afgevaardigde van de Stafafdeling Human Resources & TQM. In het geval van een unanieme of een meerderheids-beslissing is de uitspraak van de commissie bindend en zal de werkgever deze uitspraak opvolgen. Bij stakende stemmen, zal de werkgever – met redenen omkleed – een beslissing nemen op basis van de argumenten van de commissie.

#### **Artikel 24 Wijziging in persoonlijke omstandigheden**

De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

#### **Artikel 25 Hardheidsclausule**

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet, beslist de werkgever in overleg met de vakorganisaties.

#### **Artikel 26 Fiscale regelgeving**

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt overleg plaats tussen partijen over de gevolgen van deze wijzigingen.

#### **Artikel 27 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 november 2002.

## BIJLAGE VI

### Protocol: Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% respectievelijk 70% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling c.q. aanvulling tot 100% respectievelijk 70% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO/WIA-uitkering uit te stellen, één ander mede gelet op het advies van de Bedrijfsarts.
- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en inkomen van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
  1. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf;
  2. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
  3. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
- Toetsing van deze inspanningsverplichting van de werkgever geschiedt door de binnen het bedrijf bestaande klachtencommissie op basis van de verklaring van de Arbo-dienst. De commissie rapporteert hierover aan partijen bij de CAO. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Eén en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken gerekend vanaf de eerste ziekte dag.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de Stafafdeling Human Resources & TQM, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Eén en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken, gerekend vanaf de eerste ziekte dag.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, kan de werkgever de teveel betaalde aanvulling terugvorderen. Indien de werknemer binnen 24 uur na de uitspraak alsnog de aangeboden functie aanvaardt zal geen terugvordering plaatsvinden en vindt eveneens geen ontslag plaats.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag en aanvraag WAO/WIA-uitkering.
- De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacy-reglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Plaatsing bij een andere werkgever vindt plaats op basis van detachering met behoud van de geldende arbeidsvoorwaarden. De periode van detachering eindigt op het moment van een succesvolle reïntegratie doch uiterlijk 24 maanden na de eerste ziekte dag. Bij een succesvolle reïntegratie treedt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst van de nieuwe werkgever.
- Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- Partijen bij de CAO zullen tijdens het periodiek overleg de werking van dit protocol evalueren.

## BIJLAGE VII

Als bedoeld in artikel 2 van bijlage IV van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

### REGLEMENT SDDS-RESULTATENDELINGSREGELING

1. Bij RENOLIT Nederland B.V. geldt een regeling voor resultatendeling genaamd SDDS (Samen Denken Doen en Scoren), waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan. De regeling is van toepassing op alle CAO-medewerkers van RENOLIT Nederland B.V.
2. De doelstellingen worden jaarlijks per kalenderjaar vastgesteld. Vaststelling vindt uiterlijk in de maand februari van het betreffende kalenderjaar plaats. Er worden minimaal drie tot maximaal vijf doelstellingen door de Directie voorgesteld, afgeleid van de strategische doelen van de organisatie. De doelstellingen worden in overleg met de vakorganisaties vastgesteld. Tevens stellen CAO-partijen de percentages die bij de doelstellingen horen vast.
3. Er is een commissie, de SDDS-begeleidingscommissie, die de voorbereiding en evaluatie van de doelstellingen, alsmede de publicatie van de hoofdlijnen van de (resultaten van de) regeling verzorgt.
4. De SDDS-begeleidingscommissie bestaat uit vier personen; twee personen namens de ondernemingsraad en twee personen namens de werkgever.
5. De personen die namens de ondernemingsraad in de SDDS-begeleidingscommissie zitting hebben, stemmen hun activiteiten regelmatig af met de ondernemingsraad. Zij zorgen ervoor dat hun handelen de goedkeuring van de ondernemingsraad heeft. Hetzelfde geldt voor de personen die namens de werkgever in de SDDS-begeleidingscommissie zitting hebben ten opzichte van de werkgever.
6. De SDDS-begeleidingscommissie maakt afwegingen met betrekking tot de invulling van de doelstellingen, waarbij gekeken wordt naar zwaarte en haalbaarheid, en formuleert – na overleg met betrokken leidinggevenden – per doelstelling een concreet doel, waarin staat vermeld:
  - een nauwkeurig omschreven te bereiken doel, bij voorkeur in de vorm van een te realiseren getal of percentage;
  - een nauwkeurig omschreven meetmethode;
  - de bijbehorende percentages beloning, eventueel gestaffeld bij meerdere criteria binnen één doelstelling.Deze uitgewerkte doelstellingen worden in de vorm van aanbevelingen aan de Directie voorgelegd.
7. De Directie beoordeelt de aanbevelingen ter goedkeuring. Bij goedkeuring door de Directie worden de aanbevelingen definitief door de Directie vastgesteld. In beginsel neemt de Directie de aanbevelingen over en keurt zij deze goed. Slechts in zeer bijzondere omstandigheden kan de Directie het voorstel afwijzen. Bij afwijzing door de Directie zal dit met argumenten omkleed dienen te zijn en past de SDDS-begeleidingscommissie de aanbevelingen aan totdat de Directie de aanbevelingen goedkeurt en vaststelt.



8. De Directie draagt er zorg voor dat de SDDS-begeleidingscommissie kan beschikken over de relevante gegevens.
9. De SDDS-begeleidingscommissie ziet toe op een correcte verwerking van de beschikbare gegevens en bespreekt deze periodiek onder elkaar en met betrokken leidinggevenden.
10. De SDDS-begeleidingscommissie houdt periodiek, via publicaties, het personeel van de hoofdlijnen van de (resultaten van de) regeling op de hoogte. Nadere communicatie over de regeling is een verantwoordelijkheid van de organisatie. In dat kader dienen leidinggevenden hun medewerkers tijdens afdelings- en werkoverleg regelmatig over de regeling en de actuele stand van zaken betreffende de doelstellingen te informeren.
11. Na het verstrijken van het kalenderjaar doet de SDDS-begeleidingscommissie een voorstel tot honorering, al naar gelang de wel of niet gehaalde doelstellingen. Dit voorstel wordt aan de Directie aangeboden.
12. Bij een unaniem voorstel tot honorering van de SDDS-begeleidingscommissie neemt de Directie in beginsel het voorstel tot honorering over en keurt zij dit goed. Slechts in zeer bijzondere omstandigheden kan de Directie – met argumenten omkleed – van dit voorstel afwijken.
13. Bij een voorstel tot honorering gebaseerd op een meerderheid van stemmen in de SDDS-begeleidingscommissie neemt de Directie in beginsel het meerderheidsvoorstel tot honorering over en keurt zij dit goed. Slechts in bijzondere omstandigheden kan de Directie – met argumenten omkleed – van dit voorstel afwijken.
14. Indien de stemmen in de SDDS-begeleidingscommissie over een voorstel tot honorering staken, neemt de Directie op basis van de aangevoerde argumenten een besluit en licht zij dit besluit toe.
15. Het behalen van de doelstelling leidt tot een bepaalde uitkering. De uitkering voor de medewerker bedraagt een percentage van het vaste jaarinkomen (13,96 keer het vaste maandinkomen) van iedere CAO-medewerker van het betreffende kalenderjaar. Het maandinkomen van december wordt hierbij als referentie genomen.
16. Bij een positieve score voor één doelstelling wordt het maximale aan die doelstelling gekoppelde percentage van het vaste jaarinkomen van de individuele medewerker uitbetaald. Indien geen van de doelstellingen wordt gehaald bedraagt de uitkering 0%. Indien alle doelstellingen (volledig) worden gehaald bedraagt de uitkering 2%.
17. De uitbetaling van de uitkering vindt jaarlijks plaats in de maand februari volgend op het kalenderjaar waarvoor de doelstellingen waren vastgesteld.
18. De uitkering wordt uitbetaald aan de medewerker die op het moment van uitbetalen in dienst is en dit eveneens was op 1 december van het kalenderjaar waarvoor de doelstellingen waren vastgesteld.

19. De medewerker die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op de in artikel 15 genoemde uitkering naar evenredigheid.
20. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende kalenderjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de individueel overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijdarbeid of ouderschapsverlof), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering naar evenredigheid rekening worden gehouden.
21. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevende salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
22. De vakorganisaties worden tijdens periodiek overleg en CAO-overleg door de Directie op de hoogte gehouden van de regeling en de actuele stand van zaken betreffende de doelstellingen.

## BIJLAGE VIII

Als bedoeld in artikel 5 van bijlage IV van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

### Procedure met betrekking tot bezwaar en beroep

*Deze procedure geldt alleen in die gevallen, waarin de medewerker het niet eens is met de schaalindeling van de nieuwe functie.*

Een medewerker kan bezwaar aantekenen tegen de zwaarte die zijn functie heeft na afronding van het waarderingstraject. Met betrekking tot de zwaarte van de functie heeft de medewerker aanvullend ook nog de mogelijkheid om in beroep te gaan – in 2 instanties: intern en extern beroep – tegen de zwaarte van de functie.

#### Bezwaar

Een medewerker die zich niet kan vinden in de zwaarte die zijn functie heeft gekregen in de waardering per 1 juli 2005, dient binnen 14 dagen na rapportagedatum bij zijn naast hogere leidinggevende schriftelijk bezwaar aan te tekenen. Is de naast hogere leidinggevende niet een MT-lid, dan dient de naast hogere leidinggevende af te stemmen met het betreffende MT-lid en met de Stafafdeling Human Resources & TQM. De naast hogere leidinggevende dient binnen 30 werkdagen na indiening van het bezwaar schriftelijk de uitkomst mede te delen. Tevens dient een gesprek met de medewerker plaats te vinden waarin een toelichting op het besluit wordt gegeven. Een kopie van de brief wordt overhandigd aan de Stafafdeling Human Resources & TQM en in het dossier van de medewerker toegevoegd.

#### Intern beroep

Wanneer de medewerker zich vervolgens nog niet kan vinden in de zwaarte van de functie, dan kan de medewerker binnen één maand na het afhandelen van het bezwaar overgaan tot *intern beroep*. De medewerker dient dit schriftelijk te verzenden aan de Stafafdeling Human Resources & TQM, die er voor zorgdraagt dat de brief in handen komt van de Indelingscommissie (thans opererend als Beroepscommissie).

De Indelingscommissie zal vervolgens met de betrokken AWWN-adviseur de functie nog een keer bespreken en de argumenten doorlopen die in de eerdere bezwaarfase aan bod gekomen zijn. De fase *intern beroep* kent een termijn van 3 maanden. Binnen 3 maanden na indiening van het interne beroep dient de Indelingscommissie schriftelijk de medewerker op de hoogte te brengen van de uitkomst. Een kopie van dit schrijven wordt wederom overhandigd aan de Stafafdeling Human Resources & TQM, die zorgdraagt voor vastlegging in het dossier van de medewerker.

#### Extern beroep

Mocht de medewerker zich vervolgens nog niet kunnen vinden in de uitkomst, dan kan de medewerker zich binnen één maand na het afhandelen van het intern beroep wenden tot de laatste mogelijkheid, *het externe beroep*. In dit geval dient de medewerker dit schriftelijk aan te geven bij de Stafafdeling Human Resources & TQM, die vervolgens de Indelingscommissie op de hoogte brengt. Een deskundige van de vakbond (wanneer de medewerker lid is van de vakbond) of de voorheen niet-betrokken ORBA-coördinator (vanuit AWWN) wordt vervolgens ingeschakeld. Binnen een termijn van 3 maanden loopt deze functionaris de functieomschrijving door, de argumenten die in het eerdere bezwaar en beroep naar voren zijn gekomen en stemt hij af met betrokkenen. De uitspraak van deze functionaris wordt vervolgens schriftelijk aan de betrokken medewerker gestuurd. Een kopie wordt verstuurd aan de Stafafdeling Human Resources & TQM voor vastlegging in het dossier. De uitspraak van de vakbondsdeskundige of de ORBA-coördinator is bindend.

## **Procedure m.b.t. bezwaar aantekenen tegen indeling in nieuwe functie**

*Deze procedure geldt alleen als de medewerker zich niet kan vinden in de functie waarin hij wordt geplaatst.*

De medewerker die zich niet kan vinden in de functie waarin hij per 1 juli 2005 geplaatst wordt, dient binnen 2 weken na bekendmaking c.q. ingangsdatum (1 juli) schriftelijk zijn bezwaar in te dienen bij de naast hogere leidinggevende. In dit schriftelijke bezwaar dient de medewerker zijn argumenten toe te lichten. In de meeste gevallen is deze naast hogere leidinggevende een MT-lid. Mocht dit niet het geval zijn, dan is het de taak van de naast hogere leidinggevende om het betreffende MT-lid te verwittigen van het bezwaar dat aangetekend is. De naast hogere leidinggevende zal in overleg treden met de direct leidinggevende, het MT-lid en de Stafdeling Human Resources & TQM om het bezwaar te behandelen. Binnen 30 werkdagen dient de naast hogere leidinggevende de medewerker schriftelijk de uitkomst van het behandelde bezwaar mede te delen, mede ondertekend door het MT-lid en de direct leidinggevende. Een kopie van dit schrijven wordt aan de Stafdeling Human Resources & TQM overhandigd om in het dossier van de medewerker te plaatsen.

De uitspraak van de naast hogere leidinggevende is bindend, immers het gaat hier om situaties waarin sprake is van het beoordelen van het functioneren van de medewerker.