

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2019 tot en met 31 maart 2021



Inhoud

(scroll en Ctrl+Click om link te openen)

Hoofdstuk I	Algemeen	4
Artikel 1	Looptijd en werkingsfeer	4
Artikel 2	Definities	4
Artikel 2a	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	5
Hoofdstuk II	Arbeidsovereenkomst	6
Artikel 3	Aangaan arbeidsovereenkomst	6
Artikel 4	Proeftijd.....	6
Artikel 5	Inhoud arbeidsovereenkomst	6
Artikel 6	Beëindiging arbeidsovereenkomst	7
Hoofdstuk III	Verplichtingen van werkgever en werknemer	8
Artikel 7	Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer	8
Artikel 8	Schorsing voor onderzoek en/of beraad	8
Artikel 9	Disciplinaire maatregelen	8
Artikel 10	Concurrentiebeding.....	9
Artikel 11	Geheimhouding	10
Artikel 12	Uitvinding en octrooi	10
Artikel 13	Nevenactiviteiten	10
Hoofdstuk IV	Arbeidsduur en dienstroosters	12
Artikel 14	Arbeidsduur	12
Artikel 15	Dienstroosters	12
Artikel 16	Overwerk	13
Artikel 17	Vakantie.....	14
Artikel 18	Buitengewoon verlof	15
Artikel 19	Tegemoetkoming Ouderen Regeling	16
Hoofdstuk V	Beloning	18
Artikel 20	Salarisschalen	18
Artikel 21	Uitbetaling jaarsalaris	19
Artikel 22	Performance uitkering.....	19
Artikel 23	Gratificatie	20
Artikel 24	Resultaatbeloningen.....	20
Artikel 25	Toeslag voor ploegendienst.....	21
Artikel 26	Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	21
Artikel 27	Verplaatsing om bedrijfsredenen	22
Artikel 28	Toeslag bij werken op zon- en feestdagen	22
Artikel 29	Overwerktoeslag	22
Artikel 30	Vergoeding voor verschoven uren	22
Artikel 31	Sprongvergoeding	23
Artikel 32	Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie	23
Artikel 33	Toeslag bij waarneming van hogere functie.....	23
Artikel 34	Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf	23
Artikel 35	Vermindering jaarsalaris.....	23
Artikel 36	Vergoedingen ten behoeve van Bedrijfshulpverleners	24
Artikel 37	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	24
Artikel 38	Pensioenovereenkomst (PDN).....	24
Artikel 39	Deeltijd	25
Artikel 40	MyChoice.....	25
Artikel 41	Duurzame inzetbaarheid	26
Hoofdstuk VI	Sociale Zekerheid	27
Artikel 42	Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 43	Collectieve ongevallenverzekering	28
Hoofdstuk VII	Vakbonds- en ondernemingsraad afspraken	29
Artikel 44	Commissie Extern Overleg ANQORE.....	29
Artikel 45	Vredesplicht.....	30

Artikel 46	Afwijking in individuele gevallen	30
Bijlage 1	Protocol	32
1.	Pensioenen.....	32
2.	Duurzame inzetbaarheid (DI)	32
3.	Sociaal Plan	33
4.	Werkgelegenheid	33
5.	Uitzendkrachten.....	34
6.	Fiscale verrekening reiskostenvergoeding	34
7.	BHV-indexatie	34
8.	Werkgeversbijdrage in de kosten van het vakbondswerk.....	34
9.	Chemelot Site Mobiliteitsinitiatieven.....	35
10.	Studie loongebouw operatorfuncties	35
11.	Moderne cao.....	35
Bijlage 2	Salarisschalen	36
Bijlage 3	Tegemoetkoming reiskosten	37
Bijlage 4	Aanvullingsregeling.....	38
Artikel 1	Algemeen	38
Artikel 2	Blijvende toeslag	38
Artikel 3	Aflopende toeslag.....	39
Artikel 4	Uitbetaling.....	39
Bijlage 4a	Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie	40
Artikel 1	Minder functioneren	40
Artikel 2	Vrijwillige demotie.....	40
Bijlage 5	Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid	41
Artikel 1	Algemeen	41
Artikel 2	De inkomensgarantieregeling.....	41
Artikel 3	De afkoop-/afbouwregeling	42
Artikel 4	Overgangsregelingen.....	43
Bijlage 6	Opleidingsregelingen	44
Artikel 1	Faciliteiten	44
Artikel 2	Studiecategorieën	44
Artikel 3	Terugbetalingsregeling	44
Artikel 4	Opleidingstijd	45
Bijlage 7	Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden	46
Bijlage 8	Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV)	47
Artikel 1	BHV Levensreddend Handelen (LRH) en BHV EHBO.....	47
Artikel 2	BHV Brandweer	48
Artikel 3	Beëindiging BHV	49
Artikel 4	Jubileumuitkering BHV LRH/EHBO/Brandweer	49
Bijlage 9	Roosters, Overwerk en normen arbeids- en rusttijden	50
Artikel 1	Maatwerkroosters.....	50
Artikel 2	Overwerk.....	53
Artikel 3	Overige situaties.....	56
Artikel 4	Bijzondere situaties (zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten).....	56
Artikel 5	Consignatie	56
Bijlage 10	Pensioenovereenkomst (behorende bij artikel 38)	58
A.	Inhoud pensioenregeling	59
B.	Indexatie en korting	60
C.	Financiering	60
D.	Risicohouding.....	61
E.	Netto pensioenregeling.....	61
F.	VPL-versleeprechten	62
G.	Overgangsbepaling 1 juli 2015-31 december 2015.....	63
H.	Slotbepalingen	63
Bijlage 11	Sociaal Plan.....	65

AnQore B.V. gevestigd te Urmond (hierna: **ANQORE of werkgever**)

en

FNV, gevestigd te Utrecht
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg
SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen
Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Verklaren hierbij

ten behoeve van de werknemers van **ANQORE** een collectieve arbeidsovereenkomst ('cao ANQORE') te hebben afgesloten;

dat de cao ANQORE is aangegaan voor het tijdvak **1 januari 2019 tot en met 31 maart 2021** en eindigt zonder dat opzegging vereist is.

Hoofdstuk I Algemeen



Artikel 1 Looptijd en werkingsfeer

1. Deze cao is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2019 tot en met 31 maart 2021. Zij eindigt van rechtswege op de einddatum zonder dat daartoe enigerlei opzegging is vereist.
2. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemer als nader gedefinieerd in de definities.
3. Deze cao is een standaard cao waarbij afwijken in individuele gevallen niet is toegestaan tenzij in een specifiek artikel anders is vermeld.

Artikel 2 Definities

Daar waar in deze cao hij of werknemer staat, bedoelen we ook zij of werkneemster.

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: AnQore B.V. (ANQORE) gevestigd te Urmond;
- b. vakorganisaties: elk van de vakorganisaties die deze cao hebben ondertekend;
- c. werknemer: de man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C44;
- d. dag: een aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- e. dagvenster: de tijd gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- f. week: een tijdvak van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur;
- g. feestdagen: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, alsmede de dag waarop de verjaardag van de koning (Koningsdag) wordt gevierd en tevens eenmaal per vijf jaar (in lustrumjaren) de dag ter viering van de nationale bevrijding;
- h. jaarsalaris: het overeengekomen brutosalairis op jaarbasis inclusief de wettelijke vakantietoeslag;
- i. jaarinkomen: het bruto jaarsalaris vermeerderd met
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst conform artikel 25;
 - de eventuele toeslag voor vaste consignatie conform artikel 32;
 - de eventuele toeslagen ingevolge de aanvullingsregeling (bijlage 4);
 - de eventuele garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 5), rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art 42 lid 10;
- j. uurloon: 0,041% van het voltijds jaarsalaris;
- k. MyChoice budget: het persoonlijk keuzebudget van de werknemer als bedoeld in artikel 40;
- l. ondernemingsraad: de overlegstructuur van ANQORE, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden en nader aangegeven in de Overeenkomst Medezeggenschap tussen bestuurder en Overleg ANQORE;
- m. continudienst: een dienstrooster waarin de werknemer zowel in ochtend-, middag- als nachtdienst wordt ingezet;

- n. diensttijd: de periode gedurende welke een werknemer onafgebroken in dienst is geweest van werkgever of diens rechtsvoorganger, danwel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor minimaal 50% deelneemt;
- o. partner: de persoon met wie de werknemer is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in Boek 1, titel 5 respectievelijk 5A van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen ANQORE in Nederland moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd. Alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

De werkgever zal de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
- de arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk II Arbeidsovereenkomst



Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is sprake, indien in deze overeenkomst uitdrukkelijk is vastgesteld op welke datum of bij welke gebeurtenis het dienstverband van rechtswege zal zijn beëindigd, zonder dat daartoe opzegging is vereist.
3. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd en door werkgever en werknemer ondertekend.
4. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de cao.
5. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt onderbroken gedurende 31 dagen of korter wordt deze voor de berekening van de duur van de diensttijd als aaneengesloten beschouwd.

Artikel 4 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigen.

De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:

- voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer, twee maanden;
- voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar één maand.
Op voorwaarde dat de werknemer in dezelfde functie met dezelfde verantwoordelijkheden werkzaam blijft wordt geen nieuwe proeftijd afgesproken indien,
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
- een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet,
- een uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

Artikel 5 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd:

1. de datum van aanvang van het dienstverband;
2. of het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd is;
3. bij een dienstverband voor bepaalde tijd de tijdsduur ervan;
4. de proeftijd;
5. de functienaam en de daarbij behorende functiegroep;
6. de wekelijkse arbeidsduur;
7. het bruto jaarsalaris;
8. de toepasselijkheid van de cao.

Artikel 6 **Beëindiging arbeidsovereenkomst**

1. Voor werkgever en werknemer geldt een opzegtermijn van:
 - a. één maand, indien de werknemer is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35;
 - b. drie maanden, voor de overige werknemers.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de Aow-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Hoofdstuk III Verplichtingen van werkgever en werknemer



Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer

1. De werkgever zal zich gedragen zoals een goed werkgever betaamt. De werknemer zal zich gedragen als een goed werknemer:
 - a. naar het bepaalde in deze cao en
 - b. naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen onder andere betrekking hebbend op de van toepassing zijnde locatietoegang- en siteregelgeving.
2. De werkgever kan de werknemer die zijn verplichtingen jegens de werkgever niet of niet behoorlijk nakomt of zich niet gedraagt zoals een goed werknemer zich behoort te gedragen, een disciplinaire maatregel opleggen.
3. De werkgever zal met de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt binnen de grenzen der redelijkheid en binnen de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering naar een oplossing zoeken.

Artikel 8 Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De werknemer kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanig laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat een van de maatregelen als bedoeld in artikel 9 kan worden toegepast.
2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene medegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
3. De schorsing, waarvan de duur zoveel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen/diensten betrekking hebbende deel van het jaarinkomen.

Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek aan de werknemer medegedeeld, in voorkomende gevallen gelijktijdig met het besluit zoals bedoeld in artikel 9.
4. De inhouding van het jaarinkomen als bedoeld in lid 3 wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.
5. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt de werknemer schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 9 Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de werknemer kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen.

Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:

 - a. daden of gedragingen die zo ernstig zijn dat deze op zichzelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 BW vormen;
 - b. daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn dat de werkgever redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen gaan;

- c. daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat uit oogpunt van de goede orde en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering niet door de werkgever kunnen worden geduld.
- Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.
2. Afhankelijk van de aard van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:
- a. Ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1a:
- ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onverwijld over te gaan tot ontslag op staande voet.
- b. Ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1b:
- ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal danwel
 - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor werknemer geldende dienstrooster te werken diensten gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het jaarinkomen, een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- c. In geval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1c:
- tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, danwel
 - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor werknemer geldende rooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het jaarinkomen.

Ingeval dat ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie met een lagere salarisschaal kan geen aanspraak worden gemaakt op een vergoeding op grond van artikel 27.

3. De disciplinaire maatregel wordt niet eerder opgelegd dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman laten bijstaan. De verantwoording vindt plaats uiterlijk binnen tien werkdagen nadat het voorval en/of gedrag heeft plaatsgevonden respectievelijk de werkgever daarvan kennis heeft genomen. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.
4. Van een mondelinge verantwoording wordt ter plaatse een schriftelijk verslag opgemaakt dat na (voor)lezing direct door de werknemer en degene(n) in wiens aanwezigheid de verantwoording heeft plaatsgevonden, wordt ondertekend.
5. Een afschrift van het verslag wordt overhandigd en/of per aangetekende post aan de werknemer verzonden. Op zijn verzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, kennis te nemen van de bescheiden, welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben, tenzij dat in verband met het vertrouwelijk karakter daarvan, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.
6. Van het gemotiveerde besluit tot het opleggen van een disciplinaire maatregel wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer een afschrift verstrekt. Er worden nadere afspraken gemaakt tussen cao-partijen ten behoeve van het indienen van bezwaar en beroep.

Artikel 10 **Concurrentiebeding**

De werkgever is gerechtigd aan aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde te verbinden dat de werknemer zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever - niet in dienst te treden van of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere ondernemingen of instellingen.

Deze toestemming wordt in ieder geval verleend indien de onderneming of instelling naar het oordeel van de werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van ANQORE en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de werknemer is tewerkgesteld.

Artikel 11 Geheimhouding

1. De werknemer is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al wat hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan
 - a. hij kan of behoorde te weten dat een en ander geheim moest blijven gezien de aard van de informatieof
 - b. waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:
 - ANQORE of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen, dan wel
 - ondernemingen of bedrijven waarvoor werkzaamheden zijn/worden verricht en/of producten zijn geleverd, dan wel
 - aan derden.

De werknemer zal tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna alle informatie bedoeld onder 1a of 1b voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij met bedoelde informatie bekend is geraakt.

2. De werknemer is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen, welke betrekking hebben op de in lid 1 bedoelde ondernemingen, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.
3. Wanneer de werknemer een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voor de in lid 1 bedoelde ondernemingen voortvloeit.

Artikel 12 Uitvinding en octrooi

1. De werknemer is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van ANQORE en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de werknemer is tewerkgesteld, onverwijld aan de werkgever mede te delen.
2. Voor zover de werkgever niet al van rechtswege aanspraak op octrooi heeft, is de werknemer, indien de werkgever dat wenst, verplicht de rechten uit zijn uitvinding voortvloeiend aan de werkgever over te dragen. Op de werkgever rust de verplichting om binnen een redelijke termijn aan de werknemer mede te delen of hij van dit recht op overdracht gebruik wenst te maken. Alle eventuele kosten verbonden aan de overdracht komen ten laste van de werkgever.

Onder 'de rechten uit een uitvinding voortvloeiend' wordt mede verstaan het recht op het aanvragen van octrooi, maar ook bijvoorbeeld het recht om de uitvinding geheim te houden.
3. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de in de leden 1 en 2 omschreven verplichtingen nadere regels vast te stellen.
4. Indien de aard van de functie meebrengt, dat de werknemer zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt bij het bepalen van het salaris op voorhand rekening gehouden met de aan de werknemer toekomende vergoeding voor gemis aan octrooi.
5. Aan de werknemer in een functie waarvan de aard niet meebrengt dat de werknemer zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt een, het gemis aan octrooi in aanmerking genomen, billijk bedrag toegekend, indien de werkgever van het recht op overdracht van de uit zijn uitvinding voortvloeiende rechten gebruik maakt.

Artikel 13 Nevenactiviteiten

1. Het is de werknemer die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de werknemer met een functie als bedoeld in artikel 20 lid 1, 2e volzin, verboden een onderneming uit te oefenen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor zichzelf of derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever. De werkgever kan op grond van het bedrijfsbelang de toestemming weigeren. Eventuele verleende toestemming kan te allen tijde worden ingetrokken.

2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, verboden een onderneming uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.
3. De in lid 1 bedoelde toestemming is niet vereist voor activiteiten, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

Hoofdstuk IV Arbeidsduur en dienstroosters



Artikel 14 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers met een voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt de normale arbeidsduur naar rato vastgesteld.

Artikel 15 Dienstroosters

1. Werknemers met een voltijd dienstverband worden ingezet op basis van een van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienst waarbij normaliter in het dagvenster wordt gewerkt en die een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week kent.
 - b. Een vroeg-laat wisseldienst waarbij normaliter in het dagvenster evenredig in een vroege en een late dienst - die minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen - wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - c. Een standaard 2-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - d. Een verlengde 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37,33 uur per week.
 - e. Een standaard 3-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf c.q. zes dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. De bedrijfstijd van deze ploegendienst start of met de ochtenddienst op maandag en eindigt dan met de nachtdienst van vrijdag op zaterdag, of met de nachtdienst van zondag op maandag en eindigt dan met de middagdienst van vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 15 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - f. Een verkorte 3-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. De bedrijfstijd van deze ploegendienst start met de ochtenddienst op maandag en eindigt met de middagdienst op vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37 uur per week.
 - g. Een standaard 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.

- h. Een 5-ploegendienst met stop- en terugkomdagen waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt, terwijl tevens sprake is van 6 nog in te roosteren terugkomdagen, waarvan de helft in blokken van 2 uur aan reeds ingeroosterde diensten kan worden toegevoegd. Het dienstrooster kent gemiddeld tussen de 215,5 en 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
 - i. Een 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt. Het dienstrooster kent gemiddeld 213,75 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
 - j. Een combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op doordeweekse dagen in dagdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 79 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 35,11 uur per week.
 - k. Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op maandag t/m zaterdag in dagdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 81 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 36 uur per week.
 - l. Een combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 222 diensten per 64 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 32,89 uur per week.
 - m. Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 233 diensten per 54 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 34,52 uur per week.
2. Inzet in andere dan de in het eerste lid genoemde dienstroosters is mogelijk met in acht name van de bepalingen uit deze cao en de Wet op de Ondernemingsraden. Indien sprake is van een dienstrooster waarbij de werknemer ook buiten de tijden genoemd in het eerste lid onder a wordt ingezet, dient voorafgaand aan toepassing van het dienstrooster overeenstemming tussen werkgever en vakorganisaties te worden bereikt over de beloningsconsequenties.
 3. Werknemers met een deeltijd dienstverband worden ook ingezet op basis van de in het eerste en tweede lid bedoelde dienstroosters, waarbij echter in overleg tussen werkgever en werknemer het dienstrooster naar rato van de omvang van het dienstverband van de werknemer wordt bijgesteld. Daarbij wordt de verhouding tussen arbeidsduur en arbeidstijd als bij de voltijd werknemers in acht genomen.

Artikel 16 Overwerk

1. Van overwerk is sprake wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waarmee de in het geldende dienstrooster vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
2. Afwijkingen van de in het dienstrooster vastgelegde dagelijkse arbeidstijd met een half uur of minder worden geacht tot de normale dagelijkse arbeidstijd te behoren.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige dag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.
4. Voor werknemers in deeltijd is alleen dan sprake van overwerk als er in vergelijkbare omstandigheden ook voor een voltijdwerknemer sprake is van overwerk.
5. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

6. De werknemer beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.

Artikel 17 Vakantie

17a Vakantie-uren

1. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft wettelijk recht op 160 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft aanvullend recht op 40 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris.
3. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de werknemer recht op een deel van de jaarlijkse vakantie evenredig aan de tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden. Bij uitdiensttreding heeft de werknemer recht op een evenredig deel vakantie dat hij heeft opgebouwd tot aan de datum van uitdiensttreding.
De werknemer met wie op grond van het bereiken van de Aow-gerechtigde leeftijd het dienstverband wordt beëindigd, heeft recht op het aantal jaarlijkse vakantie-uren.

17b Opname vakantie-uren

1. De werknemer stelt de data waarop hij vakantie-uren opneemt in overleg met de werkgever vast. Iedere werknemer heeft het recht om drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen, tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
2. Vóór 1 januari zullen de individuele wensen geïnventariseerd dienen te zijn, teneinde uiterlijk 1 februari aan een ieder mee te delen in welk tijdvak zijn wensen gehonoreerd kunnen worden. Een eenmaal vastgestelde vakantie kan alleen om bedrijfsomstandigheden worden verschoven naar een later tijdstip. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen. Werknemers in volcontinudienst kunnen hun vakantie niet meer dan driemaal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.
3. Het wettelijk deel aan vakantie-uren wordt opgenomen in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat, tenzij dit bij uitzondering van bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk is, in welk geval de overblijvende vakantie-uren overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen.
4. De werknemer die als gevolg van arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten, dient voor iedere dag vakantie een dag op te nemen die wordt afgeboekt van zijn vakantie uren.
5. De werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, dient zich volgens de reguliere procedure ziek te melden.

17c Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

1. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie-uren met een twaalfde verminderd.
2. De werknemer bouwt vakantie-uren op:
 - als bedoeld in artikel 17a.1 indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid.
 - als bedoeld in 17a.2 uitsluitend over het tijdvak van de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid tenzij deze door zijn opzet is veroorzaakt.

3. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens of na arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling dan wel onvrijwillige werkloosheid, voordat hij de arbeid heeft hervat, vindt de vermindering als bedoeld in 17c.1 onverkort plaats.

17d Vakantie-uren verjaringstermijn

Vakantierechten verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

17e Collectieve vakantie-uren

Voor aanvang van het kalenderjaar kunnen in overleg met de ondernemingsraad maximaal 24 vakantie-uren collectief door de werkgever worden aangewezen.

Artikel 18 Buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof:
 - a. Huwelijk/partnerregistratie
 - bij zijn burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel zijn burgerlijke partnerregistratie: totaal 5 dagen;
 - bij het burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel de burgerlijke partnerregistratie van zijn kind, zijn broer of zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster: de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie;
 - bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig huwelijk/partnerschap jubileum: 1 dag;
 - bij gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig huwelijk/partnerschap jubileum van zijn (stief) ouders, schoonouders en grootouders: 1 dag.
 - b. Bij bevalling van zijn partner, dan wel bij adoptie: 2 dagen.
 - c. Bij het overlijden/begrafenis van:
 - zijn partner, kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen;
 - zijn ouders, stiefouders, pleegouders, de ouders van zijn partner en zijn grootouders:
het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen;
 - zijn kleinkind, de broer en zuster van de werknemer of zijn partner en hun respectieve partners:
gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag;
 - inwonende oom, tante, neef en nicht:
gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag.
 - d. Op de datum van het bereiken van zijn 25-, 40- resp. 50-jarige dienstjubileum krijgt de werknemer per jubileum eenmalig 2 dagen toegekend.
 - e. Overige omstandigheden:
 - bij uitreiking Koninklijke onderscheiding: 1 dag;
 - bij deelname vakbondsactiviteiten:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakorganisaties;
 - op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
 - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd;
 - deelname aan een cursus ter voorbereiding op (pré)pensionering in het jaar daaraan voorafgaand met een maximum van 3 dagen.

Onder een dag als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de volledige, voor de werknemer volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

Voor de toepassing van artikel 18 wordt onder partner van de werknemer verstaan de persoon met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien de betrokkenen schriftelijk aan de werkgever hebben verklaard dat zij gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

2. Verlof bij adoptie en bij duurzame pleegzorg:
 - a. Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op adoptieverlof zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig doorbetalen.
 - b. De werknemer die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt kan onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op adoptieverlof. Het moet dan vanaf de plaatsing duidelijk zijn dat het kind duurzaam in het gezin van de werknemer wordt opgenomen. De werknemer is verplicht om via de werkgever een uitkering aan te vragen bij het UWV, welke uitkering de werknemer aan de werkgever dient over te dragen.

Artikel 19 Tegemoetkoming Ouderen Regeling

1. De Tegemoetkoming Ouderenregeling (TOR) heeft ten doel:
 - a. de mogelijkheid te creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden;
 - b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
 - c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Vanaf de dag dat een werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt, kan hij gebruik maken van de TOR-regeling. De werknemer krijgt jaarlijks gedurende 4 jaren 208 TOR-uren van de werkgever toegekend (gebaseerd op voltijdsbasis). Voor ploegendienst is de toekenning 175 TOR-uren. De werknemer die gebruik wenst te maken van de TOR-regeling dient eveneens gedurende 4 jaren 208 uren (ploegendienst 175 uren) als eigen TOR-uren in te leggen. Het werknemer - en werkgeversdeel samen is het TOR-saldo.
3. De werknemer kan door opname van TOR-uren de arbeidsduur verkorten met maximaal 20% van de gemiddelde arbeidsduur tot aan beëindiging van het dienstverband, uiterlijk tot de Aow-gerechtigde leeftijd. De werknemer dient met minimaal 1 dag per maand de arbeidsduur te verkorten (TOR-dag).
4. Werknemer en leidinggevende maken vooraf afspraken over de TOR-dag en de aanpassingen in het takenpakket hierbij rekening houdend met de mogelijkheden van de afdeling en organisatie. Zij bespreken minimaal 1 keer per jaar de inzetbaarheid, het takenpakket en de (beoogde) datum van (pre)pensionering.
5. TOR-dagen kunnen niet opeenvolgend worden opgenomen tenzij de bedrijfsomstandigheden verhinderd hebben om een TOR-dag op te nemen. In dat geval kunnen maximaal 2 TOR-dagen elkaar opvolgen.
6. Het niet opgenomen TOR-saldo schuift aan het einde van betreffend kalenderjaar door naar het volgende kalenderjaar. Het TOR-saldo moet uiterlijk opgenomen zijn in de periode voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband eventueel in tegenstelling tot het gestelde in lid 5 door middel van een langere periode van verlofopname. In voorkomend geval, worden hierover worden vooraf in overleg tussen werknemer en werkgever afspraken gemaakt.
7. Er wordt geen openstaand TOR-saldo bij het einde dienstverband uitbetaald. De enige uitzondering hierop is als de beëindigingsdatum ligt voor de Aow-gerechtigde leeftijd. In dat geval wordt uitsluitend de eigen TOR-inleg (maximaal 50% van het TOR-saldo) uitbetaald.
8. In de situatie dat het TOR-saldo volledig is gebruikt en werknemer nog geen gebruik maakt van de mogelijkheid tot (pre)pensioen/Aow, wordt, voor de periode tot aan (pre)pensioen/Aow-gerechtigde leeftijd, de in de TOR-periode overeengekomen en gerealiseerde arbeidsduurverkorting gerealiseerd hetzij door het regulier opnemen van verlof hetzij door aanpassing van het dienstverband naar deeltijd.

9. De afspraken met werknemers die voor 1 juli 2017 reeds gebruik maken of gebruik hebben gemaakt van de eerdere TOR-regeling blijven in stand. Deze werknemers kunnen geen gebruik maken van bovengenoemde regeling.

Hoofdstuk V Beloning



Artikel 20 Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor de in de schalen C42 tot en met C44 ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris vast.
2. De salarisschalen behorende bij een voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 14 zijn opgenomen in bijlage 2.
3. Met ingang van 1 januari 2019 is de algemene aanpassing van de salarissen 3,5%
Met ingang van 1 januari 2020 is de algemene aanpassing van de salarissen 3,5%.
4. De salarisschalen bestaan uit een minimumschaalsalaris; een schaal midden en een eindsalaris. Voor de indeling in de salarisschalen is bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering:
 - salarisschalen C32 tot en met C38 conform de ORBA-systematiek (m.u.v. die personen die nu al conform de Hay systematiek zijn ingedeeld)
 - overige werknemers conform de Hay systematiek.
5. Indien en voor zover de werknemer het voor hem vastgestelde eindsalaris nog niet heeft bereikt, kan – afhankelijk van de beoordeling – het salaris per 1 april van elk jaar worden aangepast overeenkomstig navolgende tabel:

Beoordeling \ Salarispositie	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Goed	Zeer goed	Excellent
Tussen minimum en schaal midden	0%	2%	3%	5%	6%
Tussen schaal midden en eindsalaris	0%	1%	2%	3%	5%

De procentuele verhoging wordt berekend over het actuele, individuele salaris. De laatste salarisverhoging is zo nodig lager dan het in de tabel genoemde percentage, indien anders het eindsalaris zou worden overschreden.

6. Er is geen sprake van een beoordeling en dientengevolge geen individuele salarisverhoging of performance uitkering ingeval:
 - De werknemer voorafgaand aan de beoordelingsdatum ten minste 6 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest.
 - De werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid minder dan 50% van de overeengekomen arbeid verricht (tenzij anders overeengekomen) in het kader van re-integratie.
 - De werknemer voorafgaand aan beoordelingsdatum ten minste 6 maanden aaneengesloten afwezig is geweest als gevolg van de opname van onbetaald verlof.
 - De werknemer in dienst is getreden op of na 1 oktober in enig jaar.
7. Bij promotie naar een hogere salarisschaal wordt voor de nieuwe indeling het actuele individuele salaris verhoogd met 5% van het eindsalaris van de actuele salarisschaal met dien verstande dat het nieuwe individuele salaris ten minste gelijk is aan het minimumsalaris van de nieuwe schaal en het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal niet overschrijdt.
Het functioneren wordt beoordeeld met behulp van het ANQORE-beoordelingssysteem. Bij indienstreding in de loop van enig jaar wordt per 1 april daaropvolgend een verhoging toegekend mits er sprake is van een beoordeling. De beschrijving van dit systeem en de procedurebepalingen zijn beschikbaar via intranet.
8. De WGA-premie wordt niet ingehouden op het salaris van de medewerker

Artikel 21 **Uitbetaling jaarsalaris**

1. De werknemer heeft jaarlijks een keuze in het aantal termijnen waarin het jaarinkomen per kalenderjaar wordt uitbetaald.
 - Standaard is het aantal termijnen 14, waarbij in mei en november er 1 extra termijn wordt uitbetaald.
 - De werknemer kan in afwijking van de standaard kiezen voor betaling in:
 - 13 termijnen waarbij in mei of november 1 extra termijn wordt uitbetaald of
 - 12 gelijke termijnen.
2. Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1^e werkdag van de volgende maand ontvangt de werknemer de termijnbetaling. Eventuele incidentele loonelementen worden bij de termijnbetaling in de daaropvolgende kalendermaand betaald.
3. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde (digitale)afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de werknemer heeft, in mindering gebracht.

Artikel 22 **Performance uitkering**

1. De werknemer die zijn eindsalaris heeft bereikt kan, met ingang van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin dat is bereikt, jaarlijks, op basis van de beoordeling in aanmerking komen voor een zogenaamde eenmalige performance uitkering.
Deze uitkering is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:
 - Goed 1% van het eindsalaris
 - Zeer Goed 2% van het eindsalaris
 - Excellent 3% van het eindsalaris
2. De performance uitkering wordt als een bedrag ineens uitgekeerd. Als een werknemer over enig jaar niet beoordeeld is kan ook geen performance uitkering worden toegekend (zie ook artikel 20 lid 6).

Artikel 23 Gratificatie

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een gratificatie toekennen. De toekenning van deze individuele gratificatie is een discretionaire bevoegdheid van het management.

De commissie Sociale Aangelegenheden van de ondernemingsraad zal eenmaal per jaar een geanonimiseerde rapportage ontvangen over het aantal en de omvang van toegekende beloningen.

Artikel 24 Resultaatbeloningen

24a Resultaatbeloning 1

ANQORE heeft een regeling resultaatbeloning. De toekenning van de resultaatbeloning is in enig kalenderjaar afhankelijk van de mate van realisatie conform de navolgende verdeling:

- 30% op basis van het resultaat (A-target).
- 35% op basis van 1 financieel en 1 niet financieel target (beiden 17,5%) Deze B- targets en de wijze van vaststelling van de daaraan gekoppelde uitkering zullen jaarlijks worden vastgesteld in overleg met de betreffende ondernemingsraad.
- 35% op basis van het individuele resultaat van de werknemer, over het voorgaande kalenderjaar -C-target

Het percentage resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal.

- Voor schalen C32 t/m C36 bedraagt de resultaatbeloning 3% van het jaarsalaris.
- Voor schalen C37 t/m C41 bedraagt de resultaatbeloning 5% van het jaarsalaris.
- Voor schalen C42 t/m C44 bedraagt de resultaatbeloning 12% van het jaarsalaris.

Afhankelijk van de realisatie van de resultaten komt de resultaatbeloning tot uitkering.

De uitkering die gerelateerd is aan het resultaat van ANQORE (A-target) en het resultaat van de afdeling (B-target) waar de werknemer werkzaam is kan maximaal 150% van de genoemde percentages bedragen.

Het uitkeringspercentage wordt berekend over de in het betreffende kalenderjaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering.

De resultaatbeloning is niet pensioengevend.

24b Resultaatbeloning 2

Bij 100% realisatie van het A-target zoals gedefinieerd in dit artikel is de uitkering € 750. De hoogte van de uitkering wordt jaarlijks bepaald door de mate van realisatie van het A-target. De uitkering kan maximaal 150% van € 750 bedragen op basis van de tabel, dan wel in overleg met de ondernemingsraad een bij de omvang van het resultaat passende staffel.

Realisatie (%)	Uitbetaling Resultaat beloning (%)
≤92	0
93	12,5
94	25
95	37,5
96	50
97	62,5
98	75
99	87,5

100	100
101	112,5
102	125
103	137,5
104	150

De uitbetaling van deze uitkering vindt plaats in april van een kalenderjaar, voor het eerst in april 2017. De resultaatbeloning wordt toegekend aan de werknemer respectievelijk de gewezen werknemer die, indien en voor zover hij in het voorgaande kalenderjaar werkzaam is geweest en die

- na 31 december van dat kalender jaar het dienstverband op eigen verzoek heeft beëindigd of
- in het voorgaande kalenderjaar uit dienst is gegaan wegens:
 - pensionering;
 - arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA of het aangaan van een WSW-dienstverband;
 - overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

Artikel 25 Toeslag voor ploegdienst

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegdienst, ontvangt een toeslag in procenten van het jaarsalaris. Deze toeslag bedraagt voor de algemeen geldende dienstroosters als genoemd in artikel 15, eerste lid:
 - a. standaard 5-ploegdienst: 30% van het jaarsalaris;
 - b. 5-ploegdienst met stop- en terugkomdagen: 30% van het jaarsalaris;
 - c. 5-ploegdienst met stop- zonder terugkomdagen: 28,5% van het jaarsalaris;
 - d. standaard 3-ploegdienst: 20,5% van het jaarsalaris;
 - e. verkorte 3-ploegdienst: 18% van het jaarsalaris;
 - f. standaard 2-ploegdienst: 13,5% van het jaarsalaris;
 - g. verlengde 2-ploegdienst: 21% van het jaarsalaris;
 - h. Vroeg/laat wisseldienst: 3,75% van het jaarsalaris;
 - i. combinatie van dagdienst en 2-ploegdienst: 15% van het jaarsalaris;
 - j. opgeschakelde combinatie van dagdienst en 2-ploegdienst: 21% van het jaarsalaris;
 - k. combinatie van dagdienst en 5-ploegdienst: 24% van het jaarsalaris;
 - l. opgeschakelde combinatie van dagdienst en 5-ploegdienst: 31% van het jaarsalaris.Voor werknemers geplaatst in een dienstrooster als bedoeld in artikel 15, tweede lid, wordt door de werkgever in overeenstemming met de vakorganisaties een passende toeslag vastgesteld.
2. De in het eerste lid bedoelde toeslag wordt voor deeltijd werknemers vastgesteld aan de hand van een door werkgever en vakorganisaties afgesproken rekenmethode.
3. Indien een werknemer in de loop van een kalendermaand tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend in een (andere) ploegdienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegdienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.

Artikel 26 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag. De toeslag bedraagt 250% van het uurloon voor de uren op feestdagen.

Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemer die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken maar als reservist invalt op die feestdag.
2. Indien niet hoeft te worden gewerkt op een feestdag terwijl het dienstrooster dat wel aangeeft, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft voor die dag geen vakantie uren te worden afgeboekt.

3. Indien een werknemer blijvend geplaatst in continudienst wordt opgeroepen op een feestdag waarop hij volgens dienstrooster niet hoeft te werken en door het tijdstip van de oproep in die dienst minder dan 8 uur werkt, wordt de volledige dienst doorbetaald.

Artikel 27 **Verplaatsing om bedrijfsredenen**

1. De werknemer, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende inkomen.
2. De werknemer die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt een toeslag ingevolge de Aanvullingsregeling opgenomen in bijlage 4, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

Artikel 28 **Toeslag bij werken op zon- en feestdagen**

Voor de toepassing van dit artikel worden zondagen en de feestdagen als genoemd in artikel 2 lid g geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Artikel 29 **Overwerktoeslag**

- 1a. Voor werknemers die zijn ingedeeld in één van de salarisschalen C32 tot en met C38 kan, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, overwerk als bedoeld in artikel 16 binnen 3 maanden nadat het is ontstaan in compenserende vrije tijd worden omgezet. Deze vrije tijd dient bij voorkeur in het dagvenster te worden genoten, maar kan er eventueel ook buiten worden genoten als dat bedrijfsmatig mogelijk is. In geval van compensatie in tijd wordt het uurloon niet aan de werknemer uitbetaald, maar de toeslag wel.
- 1b. De overige werknemers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.
2. De toeslag op het uurloon voor overwerk als bedoeld in artikel 16 direct voorafgaand of aansluitend aan de dienst bedraagt als volgt:
 - uren op maandag t/m vrijdag : 50%
 - uren op zaterdag : 75%
 - uren op zondag : 100%
 - uren op een feestdag : 150%Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.
3. De toeslag op het uurloon voor overwerk als bedoeld in artikel 16 niet-aansluitend aan de dienst of niet-direct voorafgaand aan de dienst bedraagt als volgt:
 - op maandag t/m vrijdag : 75%
 - op zaterdag : 100%
 - op zondag : 150%
 - op een feestdag : 200%Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.
4. Onder niet direct voorafgaand of niet-aansluitend aan de dienst wordt in dit kader verstaan een onderbreking van 1 uur of meer.

Artikel 30 **Vergoeding voor verschoven uren**

Van verschoven uren is sprake wanneer de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C38 in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijdstippen die met minstens een half uur afwijken van de in het voor hem geldende soort dienstrooster (artikel 15) vastgelegde tijden zonder dat daarmee de vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

Indien sprake is van verschoven uren, waarbij die verschuiving in opdracht van de werkgever geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster als bedoeld in artikel 2 lid e plaatsvindt, ontvangt de werknemer een vergoeding van één uurloon.

Artikel 31 Sprongvergoeding

Van springen is sprake indien de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C38 in opdracht van de werkgever tijdelijk op basis van een andere dan het voor hem geldende soort dienstrooster (artikel 15) wordt ingezet. Indien sprake is van springen, ontvangt de werknemer bij die sprong een vergoeding van drie uurlonen. Bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster wordt deze vergoeding nogmaals betaald mits de werknemer minimaal 5 diensten achtereen op basis van het tijdelijke dienstrooster is ingezet. Niet als een sprong wordt beschouwd het springen naar een dienst waarvan de grenzen binnen het dagvenster vallen.

Artikel 32 Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie

1. Van consignatie is sprake wanneer de werknemer buiten de in het geldende dienstrooster vastgestelde werktijdstoppen voor de werkgever bereikbaar moet zijn om na een oproep van de werkgever zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.
2. Indien de werkgever consignatie aan de werknemer in een van de salarisschalen C32 t/m C41 oplegt, ontvangt deze per etmaal de volgende vergoeding van het voltijd jaarsalaris:
 - maandag t/m vrijdag : 0,088%
 - zaterdag en zondag : 0,204%
3. Op basis van deze percentages wordt voor werknemers die blijvend in consignatie zijn geplaatst en die consignatie op basis van een vooraf vastgesteld dienstrooster verrichten de gemiddelde toeslag berekend en als vaste toeslag pensioengevend vastgesteld.
4. Wordt de werknemer in een van de salarisschalen C32 t/m C41 tijdens consignatie opgeroepen om naar het bedrijf te komen, dan ontvangt de werknemer voor elke gang naar het bedrijf een vergoeding van 0,075% van het voltijd jaarsalaris.
5. De arbeid die uit een oproep voortvloeit wordt als overwerk als bedoeld in artikel 29 lid 3 aangemerkt en beloond.
6. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdiensten te verrichten volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.

Artikel 33 Toeslag bij waarneming van hogere functie

De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C 32 tot en met C38, die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van een half uurloon.

Artikel 34 Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf

De werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38, die geen consignatie heeft, krijgt een uurloon uitgekeerd indien hij

- a. na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
- b. op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

Artikel 35 Vermindering jaarsalaris

1. Het jaarsalaris wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de werknemer de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het jaarsalaris blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:
 - vakantie (artikel 17);
 - buitengewoon verlof (artikel 18);
 - vrijaf op een feestdag (artikel 2g) en
 - nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg en uit hoofde daarvan

deelname aan overleg bij instanties behorend tot ANQORE of aanverwante instanties alsmede verzuim wegens overmacht.

2. De vermindering van het jaarsalaris geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal volgens dienstrooster te werken diensten.

Artikel 36 **Vergoedingen ten behoeve van Bedrijfs hulperleners**

Bedrijfs hulperleners komen in aanmerking voor (een) vergoeding(en) conform de desbetreffende regeling in bijlage 8 van deze cao, mits aan de in deze regeling gestelde voorwaarden is voldaan.

Artikel 37 **Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

Voor zover voor de uitoefening van zijn werkzaamheden geen andere voorziening in het kader van het dagelijks vervoer van zijn woning naar zijn standplaats en terug is getroffen, kan de werknemer een tegemoetkoming in de daaraan verbonden reiskosten worden toegekend.

Uitbetaling hiervan geschiedt conform de regeling, welke is opgenomen in bijlage 3 bij deze cao.

Artikel 38 **Pensioenovereenkomst (PDN)**

1. De werknemer is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland tenzij bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten. In dat laatste geval zal schriftelijk worden vastgelegd dat de werkgever en de werknemer geen, dan wel een afwijkende pensioenovereenkomst zijn aangegaan en wat dan die pensioenovereenkomst inhoudt. Voor alle andere gevallen is de inhoud van de pensioenovereenkomst vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.
2. De werknemer is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage bedraagt 6% van het bedrag waarmee het jaarinkomen uitgaat boven het in het betreffende kalenderjaar geldende bedrag van de franchise, zoals opgenomen in het in lid 1 bedoeld pensioenreglement. Daarbij geldt als jaarinkomen het jaarinkomen als bedoeld in artikel 2 lid i vermeerderd met de WAO- en/of WIA-uitkering en de toegekende toeslag voor het werken op een feestdag met dien verstande dat het jaarinkomen is gemaximeerd op € 100.000. De pensioenbijdrage wordt maandelijks ingehouden, waarbij per kalendermaand rekening zal worden gehouden met één twaalfde van het jaarinkomen en de in de eerste volzin van dit lid bedoelde franchise en indien van toepassing het gestelde maximum.
3. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 42 lid 3 sprake is van loondoorbetaling, is de pensioenbijdrage verschuldigd (en worden aanspraken opgebouwd) over de voornoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten.
4. Er geldt een nieuwe pensioenovereenkomst die is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2016 tot en met op 31 december 2020. Deze pensioenovereenkomst maakt deel uit van deze cao en is daarin opgenomen als bijlage 10 en door Stichting Pensioenfonds DSM Nederland vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting.
5. ANQORE zal voor de uitvoering van de geldende DSM-pensioenregeling, gebruik maken van de door PDN geboden mogelijkheid om op basis van een uitvoeringsovereenkomst bij PDN aangesloten te blijven, conform de in de cao DSM NL en de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde condities met inbegrip van de afgesproken evaluatie door PDN in 2018.
6. In geval de uitkomst van de PDN-evaluatie leidt tot aanvullende premiestijging die voor werkgever niet acceptabel is, zal werkgever in overleg met vakorganisaties overeenstemming dienen te bereiken over de te realiseren gelijkwaardige pensioenoplossingen. De gelijkwaardigheid zal worden beoordeeld rekening houdend met alle pensioenelementen inclusief de voorwaardelijke indexatieambitie van opgebouwde en op te bouwen rechten.
7. Werknemers die hebben gekozen voor deelname aan de door PDN aangeboden netto pensioenregeling kunnen op basis van het betreffende reglement aan die regeling blijven deelnemen tot het moment waarop met in achtneming van het voorafgaande de aansluiting van werkgever bij PDN eindigt.

Artikel 39 Deeltijd

Werknemers die op eigen verzoek de normale arbeidsduur willen wijzigen kunnen de wens daartoe aan de werkgever kenbaar maken. Een verzoek tot wijziging zal worden gehonoreerd in de eigen functie dan wel in een andere functie, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In de beoordeling zal de aandacht in het bijzonder gericht zijn op de werkdruk, het effect daarvan op collega's en op eventuele noodzakelijke verschuivingen in takenpakketten.

1. Onder deeltijdwerknemer wordt verstaan:
 - a. de werknemer met wie op vrijwillige basis een arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen die minder bedraagt dan de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 14.
 - b. de werknemer die met een uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of de WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 14. Zijn arbeidsovereenkomst wordt op eenzelfde wijze aangepast.
2. In geval van afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de werknemer, deelt de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer mee onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
3. De deeltijdwerknemer in artikel 39 lid 3 sub a kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht binnen de grenzen der redelijkheid verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon.
4. Van meerwerk is sprake wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waarmee de in het geldende dienstrooster vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden zonder dat sprake is van overwerk of een half uur of minder van de in het dienstrooster vastgelegde dagelijkse arbeidstijd wordt afgeweken. Gewerkte meeruren worden in compenserende vrije tijd omgezet.
Voor gewerkte meeruren buiten het dagvenster wordt daarnaast de vergoeding van een uurloon toegekend.

Voor de deeltijd-werknemers zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 40 MyChoice

1. Werkgeversbijdrage
De werknemer heeft jaarlijks recht op een MyChoice-budget dat wordt toegekend als een percentage van het jaarsalaris van enig kalenderjaar.
Dit percentage bedraagt 9,11%.
2. Kopen en verkopen van verlof
In geval het MyChoice-budget wordt aangewend om tijd te kopen wordt de waarde van een uur bepaald door de volgende formule:
De som van het voor de werknemer geldende:
 - jaarsalaris
 - MyChoicebudget
 - ploegtoeslag
 - vaste consignatietoeslaggedeeld door
 - de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur conform dienstrooster verminderd met:
 - de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Deze vermindering wordt niet toegestaan bij degenen die werken in 5-ploegendienstrooster of een verlengd 2-ploegendienstrooster;
 - het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie (200 uur);

- het eventuele jaarlijkse recht op DI-uren (24 uur).

Bij het verkopen van tijd door de werknemer aan de werkgever wordt dezelfde formule gebruikt. Genoemde uren zijn op basis van een voltijdsdienstverband.

3. Onbetaald Verlof

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten kan de werknemer tot een maximum van 10 dagen per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van jaarinkomen. Voor elk uur onbetaald verlof wordt de waarde van een uur, gebaseerd op de formule in artikel 40 lid 2, op het jaarinkomen ingehouden.

Artikel 41 **Duurzame inzetbaarheid**

Aan de werknemers die in enig kalenderjaar de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt worden jaarlijks 24 duurzame inzetbaarheids-uren toegekend, welke kunnen worden aangewend ter versterking van de individuele inzetbaarheid te weten: verlof, aanwending ten behoeve van opleiding of sparen voor later. De uitwerking van de aanwendingsmogelijkheden staan in de MyChoice paragraaf van de HR-navigator (waar de regelingen uit het regelingenboek staan weergegeven).

Hoofdstuk VI Sociale Zekerheid



Artikel 42 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Beperkt geschikte werknemers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
2. De arbeidsongeschikte werknemer dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.
3. De werknemer die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 BW een zodanige aanvulling dat het bruto jaarinkomen bij arbeidsongeschiktheid
 - gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto jaarinkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daaropvolgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto jaarinkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daaropvolgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto jaarinkomen bij werken.
4. Indien de werknemer gedeeltelijk of volledig zijn eigen dan wel andere passende werkzaamheden hervat, en binnen vier weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als geldend in het tijdvak als bedoeld in lid 3 waarin de werknemer gerekend vanaf de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.
5. De werknemer, die om medische redenen tijdelijk minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie.
Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt – naast indien en voor zover van toepassing de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 – het jaarinkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (indien nodig) aangevuld tot het bruto jaarinkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto jaarinkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.
6. De werknemer die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de werknemer hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.
7. Voor de werknemer die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende jaarinkomen aangepast. Indien de werknemer hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.

8. Indien de werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, is hij verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever. De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de werknemer deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt.
9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de werknemer zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.
10. Indien een werknemer een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:
 - a. een uitkering als gevolg van de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
 - b. een blijvende toeslag als gevolg van de aanvullingsregeling (bijlage 4), en/of
 - c. een inkomensaanvulling als gevolg van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid,
 - d. en een inkomen geniet dat meer bedraagt dan 100% van het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt het meerdere tot het maximum van deze uitkering op het inkomen in mindering gebracht:
11. De loondoorbetalingsplicht wordt verlengd, indien sprake is van een van de in artikel 7:629 lid 11 van het BW) genoemde redenen.

Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt, dat de kosten daarvan voor rekening komen van de aanvrager. Indien de werknemer de aanvrager is en op grond van de second opinion gelijk krijgt, dan worden de kosten van de aanvraag achteraf vergoed door de werkgever. Wat betreft de loondoorbetaling gedurende de periode van second opinion (maximaal 2 maanden) zijn de artikelen 7:629 BW en artikel 42 lid 3 van deze cao onverkort van toepassing.

Artikel 43 **Collectieve ongevallenverzekering**

De werknemers zijn verzekerd voor het risico van overlijden en blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval, volgens de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering. Werkgever zal zorgen voor een collectieve ongevallenverzekering die gelijkwaardig is aan de collectieve ongevallenverzekering die geldt voor werknemers van DSM in Nederland. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werkgever. Werkgever sluit voor haar werknemers een reisverzekering voor zakelijke reizen.

Hoofdstuk VII Vakbonds- en ondernemingsraad afspraken



Artikel 44 Commissie Extern Overleg ANQORE

1. Er is een Georganiseerd Overleg ANQORE, hierna genoemd GO.
Dit overleg vindt plaats tussen ANQORE enerzijds en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao anderzijds.
2. Het GO functioneert onder erkenning en respectering van het interne overleg. ANQORE erkent en respecteert het belang van het vakbondswerk.
3. Zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt zal de werkgever, onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-Fusiegedragsregels, de overwegingen om een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren teneinde de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de werknemers in GO-verband bespreken:
 - 3.1 Indien tot collectief ontslag wordt overgegaan zullen als regel werknemers met het kortste dienstverband, binnen de leeftijdscategorieën zoals vermeld in de vigerende wetgeving, bij de werkgever het eerst voor ontslag in aanmerking komen tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
 - 3.2 Ingeval de werkgever tot het opnieuw aannemen van personeel overgaat, wordt door hem bij sollicitaties voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn om de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.
4. Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever het verantwoordelijk intern overleg en indien de werkgelegenheid in het geding is ook het GO informeren over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie van ANQORE of een onderdeel daarvan; over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de vakorganisaties over de uitkomsten van het onderzoek in het GO informeren.
5. Vakorganisaties zullen minimaal tweemaal per jaar overleg voeren met het management over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband onder andere aan de orde zijn: de meerjarenstrategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
6. Indien tussen de werkgever en één of meer vakorganisaties een geschil rijst over de uitleg van regelingen betrekking hebbend op de arbeidsvoorwaarden, zal getracht worden dit eerst in goed overleg tot een oplossing te brengen alvorens dit aan de rechter voor te leggen.

7. De werkgever draagt er zorg voor dat kaderleden van een bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning en/of promotie. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van een bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 45 **Vredesplicht**

1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.
Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de werknemers daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties zullen echter een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.
3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid evenals het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

Artikel 46 **Afwijking in individuele gevallen**

De werkgever kan met de werknemer die behoort tot een nader aangegeven categorie van de werknemers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

Aldus overeengekomen en getekend,

7 mei 2019 te Urmond

AnQore B.V., gevestigd te Urmond

P. Boon, CEO

FNV, gevestigd te Utrecht

I. van Pinxteren, Bestuurder

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg

mr. D.A.C. van Gestel, Bestuurder

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen

HPN Govers, Bestuurder

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

R. van den Broek, Bestuurder



Bijlage 1 Protocol

1. Pensioenen

Sociale partners hebben in het kader van het cao-overleg, onder voorbehoud van toetsing door het pensioenfondsbestuur, voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 de volgende pensioenafspraken gemaakt:

- Handhaving van de huidige pensioenregeling.
- Een pensioenpremie per 1 januari 2016 op basis van de methodiek van verwacht rendement met een feitelijke premie van 24% van het pensioensalaris (premie in 2015 blijft 22%). De werknemersbijdrage wordt als gevolg hiervan verhoogd van 5,5% naar 6,0% voor zover uitgaand boven de franchise. De bestaande premieverdeling werkgever-werknemer (ca. 75/25%) blijft hiermee intact.
- De indexatieambitie blijft ongewijzigd (loon- resp. prijsontwikkeling als maatstaf voor actieven, resp. gepensioneerden), echter met dien verstande dat de condities waaronder toekenning plaats heeft worden aangepast aan de voorschriften van het gewijzigd FTK. Hierdoor zal steeds de indexatie van de actieven en gepensioneerden in dezelfde mate worden toegepast.
- Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden.
- In het kader van het kortingsbeleid wordt, passend bij de verplichtingenstructuur van PDN, gekozen voor een hersteltermijn van 7 jaar.
- In het geval van een noodzaak tot toepassing van een korting in verband met 5 jaar dekkingstekort, zijn sociale partners voorstander van het uitsmeren van een dergelijke korting over maximaal 5 jaar, met dien verstande dat daarbij de korting per jaar bij voorkeur niet minder dan 1% en niet meer dan 3% zou moeten zijn.

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds:

- Het risicokader vast te stellen c.q. te bepalen hoeveel risico hoort bij de gekozen ambitie en uitgangspunten.
- Te toetsen of daarvoor, mede op basis van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat eerder onder de deelnemers heeft plaatsgehad, naar de mening van het fonds voldoende draagvlak is bij de deelnemers.
- Deze risicohouding te vertalen naar concrete maatstaven en
- Sociale partners daarover te informeren.

Op basis daarvan zullen sociale partners vervolgens de risicohouding vaststellen.

2. Duurzame inzetbaarheid (DI)

De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid (waarbij ook de OR-leden/kaderleden betrokken zijn) gaat door met haar werk en goede concepten en ideeën zullen verder uitgewerkt worden in de 3 themawerkgroepen die zijn opgericht. De 3 thema's zijn: gezondheid, opleiding en ontwikkeling, plezier in het werk.

De werknemer is de drijvende kracht achter zijn eigen duurzame inzetbaarheid en de werkgever biedt de noodzakelijke faciliteiten. De initiatieven moeten ertoe bijdragen dat werknemers zich gedurende hun gehele loopbaan blijven ontwikkelen, met plezier werken en inzetbaar blijven. De werkgever zal zich in dit kader maximaal inspannen om dit te faciliteren.

Partijen herbevestigen de afspraak met betrekking tot het houden van een jaarlijks DI-gesprek, tenzij in een eerder gehouden DI-gesprek over de frequentie of de vorm andere afspraken zijn gemaakt. De in het DI-gesprek overeengekomen doelstellingen en afspraken zullen, nadat het formele PDR-gesprek heeft plaatsgevonden, worden vastgelegd als PDR-afpraak zodat op zorgvuldige wijze de monitoring op kwaliteit

kan worden gedaan. Partijen delen de mening dat de dialoog tussen manager en werknemer centraal moet staan in de aanpak van duurzame inzetbaarheid.

Gezocht wordt naar mogelijkheden om de vitaliteit van werknemers te vergroten waardoor het aanpassingsvermogen van werknemers behouden blijft of wordt vergroot. Hieraan kan invulling gegeven worden door bijvoorbeeld: voorlichting over gezonde voeding en eetpatronen, werken aan persoonlijke vitaliteit, persoonlijk welzijn, bewegingsleer, stress (beleving), coaching en/of noodzakelijke ergonomische maatregelen en het voorbeeldgedrag door het leidinggevend management in dit kader. Belangrijke partner in het kader van vitaliteit is de Arbodienst die door middel van een proactief preventiebeleid de bewustwording zal stimuleren.

Partijen erkennen dat extra aandacht gewenst is om ook de ouder wordende werknemer gezond, gemotiveerd, betrokken en zo optimaal inzetbaar te houden. Om deze reden is het van eminent belang om met werknemers tijdens het DI-gesprek de belasting en belastbaarheid aan de orde te stellen. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen mogelijke aanpassingen in het individuele takenpakket en/of werkomstandigheden worden besproken.

De cao biedt in dit kader al een palet aan mogelijkheden die zullen worden opgenomen als bijlage van het DI-format (IDP) zoals:

- MyChoice
- Verlofsparen
- TOR
- VPS
- Deeltijd
- Deeltijdpensioen
- Demotiebeleid
- Beperking van de verplichting tot overwerk en/of consignatie
- Individueel maatwerk
- Vrijwillige demotie

Partijen spreken af gezamenlijk te blijven zoeken naar specifieke oplossingen die aansluiten bij de behoefte van de werknemer en de organisatie en die zo mogelijk kunnen worden toegevoegd aan het DI-beleid.

3. Sociaal Plan

Er is een gemoderniseerd Sociaal Plan overeengekomen, conform het voorstel van de werkgroep bestaande uit kaderleden van alle vakbonden. Er is op het moment van het cao-akkoord geen sprake van een (voorgenomen) reorganisatie, echter partijen wensen het oude plan wel te vervangen door een passende (AnQore) versie. De in dit sociaal plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht om de sociale en financiële gevolgen op te vangen voor medewerkers die onverhoopt boventallig worden. De werkingsduur is van 1 januari 2019 t/m 31 maart 2023.

Voor inhoud van het sociaal plan: zie bijlage 11

4. Werkgelegenheid

4a. Participatiewet, Wajong

AnQore kent haar verantwoordelijkheid en streeft naar invulling van een of meerdere functies door iemand uit het doelgroepenregister. AnQore zal tevens participeren in het Chemelot initiatief dat momenteel wordt opgezet.

4b. Stages

ANQORE streeft ernaar gedurende de contractperiode minimaal 12 stageplaatsen per jaar in te vullen waarbij een evenwichtige verdeling over de opleidingsniveaus (mbo/hbo/wo) zal worden nagestreefd.

4c. Werkgelegenheidsgelden

ANQORE stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen bedraagt per 1 januari 2019 een percentage ter grootte van 0,08% per jaar van de loonsom van ANQORE. Deze middelen zullen in de regio Limburg in 2019/2021 worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren. Ten aanzien van jongeren zal vooral worden bezien op welke wijze andere werkgevers hierbij kunnen worden betrokken. Een ander deel zal worden aangewend in het kader van verbetering van de ontwikkeling van de industriële arbeidsmarkt in de betrokken regio's, door onder andere opleidingsprojecten voor industrie-relevante groepen en het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen industrie en onderwijs. Uitgangspunt en voorwaarde voor de aanwending van deze werkgelegenheidsmiddelen is het bestaan van een breed draagvlak door bijvoorbeeld inschakeling van deskundige instanties zoals de Stichting 'Maak het in de techniek' en cofinanciering door andere partijen. Partijen spreken af dat de werkgelegenheidsprojecten 1x per jaar in de GO zullen worden geëvalueerd.

5. Uitzendkrachten

ANQORE zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equalpay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor ANQORE.

6. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

ANQORE zal, mits mogelijk binnen de wetgeving, fiscale verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toestaan.

7. BHV-indexatie

De BHV-vergoedingen zullen jaarlijks worden geïndexeerd met de in het voorafgaande kalenderjaar overeengekomen algemene aanpassing van de salarissen. Uitbetaling van de vergoedingen vindt plaats in februari van het kalenderjaar daaropvolgend.

8. Werkgeversbijdrage in de kosten van het vakbondswerk

ANQORE verleent een bijdrage in de kosten van het vakbondswerk aan de vakbondsorganisatie ter hoogte van 40% van de contributie die door de in dienst van ANQORE zijnde leden wordt afgedragen aan de vakbondsorganisatie.

De bijdrage wordt vastgesteld aan de hand van het totale contributiebedrag dat in enig contractjaar (periode: april tot en met maart) resp. een periode van drie jaar door de in dienst van ANQORE zijnde leden is afgedragen.

Hiertoe dient steeds een verklaring te worden overlegd met de volgende gegevens:

- a. het totale contributiebedrag van de in dienst van ANQORE zijnde leden welke is afgedragen in betreffend tijdvak;
- b. de verplichting dat de bijdrage niet zal worden aangewend voor stortingen in weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen fondsen, noch voor directe of indirecte restitutie van contributie;
- c. het aantal leden van de vakbondsorganisatie dat per peildatum (1 april van betreffend tijdvak) in dienst is van ANQORE.

De betaling van de vakbondsbijdrage vindt plaats in twee termijnen, te weten een voorschot (50% van het vastgestelde bedrag resp. 75% van de vermoedelijke bijdrage) in december en een definitieve afrekening in juli.

Bij de afrekening zal het meerdere genoten vakbondsverlof boven het toegestane quantum (zie punt 2) in mindering worden gebracht op de vakbondsbijdrage.

Wijziging of intrekking van deze regeling zal in overleg tussen ANQORE en de vakorganisaties worden besloten.

9. Chemelot Site Mobiliteitsinitiatieven

ANQORE zal actief participeren in het initiatief dat is genomen op de Chemelot-site met als doel de mobiliteitsmogelijkheden tussen werkgevers op de site te vergroten. De vakorganisaties zullen in het kader van werkgelegenheidsbeleid hierbij nadrukkelijk bij worden betrokken.

10. Studie loongebouw operatorfuncties

Er zal een studie worden opgezet in samenwerking met de kaderleden m.b.t. de C35 en C36 operatorfuncties. In samenwerking met de bonden zal een expert worden benoemd. Rapportage zal uiterlijk 31/12/2019 plaatsvinden.

11. Moderne cao

In samenwerking met het AWWN zal de cao-tekst worden gemoderniseerd met als voorbeeld de nieuwe DSM cao-tekst. Waar mogelijk en wenselijk zullen afspraken uit het regelingenboek worden opgenomen.

Bijlage 2 Salarisschalen

Salarisschalen 01-01-2019				STI at target	ORBA	HAY
C-schaal	Min	Mid	Max			
C32	€ 24.197	€ 29.382	€ 34.567	3%	50-70	90-110
C33	€ 25.275	€ 30.691	€ 36.107	3%	70-90	110-129
C34	€ 27.371	€ 33.236	€ 39.100	3%	90-110	130-154
C35	€ 29.886	€ 36.290	€ 42.694	3%	110-130	155-184
C36	€ 33.114	€ 40.210	€ 47.305	3%	130-150	185-219
C37	€ 37.132	€ 45.089	€ 53.046	5%	150-170	220-259
C38	€ 42.534	€ 51.649	€ 60.764	5%	170-190	260-309
C39	€ 49.135	€ 59.664	€ 70.192	5%	190-211	310-369
C40	€ 56.720	€ 68.874	€ 81.028	5%	212-234	370-439
C41	€ 65.539	€ 79.583	€ 93.627	5%	235-258	440-519
Salarisschalen 01-01-2020				STI at target	ORBA	HAY
C-schaal	Min	Mid	Max			
C32	€ 25.044	€ 30.411	€ 35.777	3%	50-70	90-110
C33	€ 26.160	€ 31.766	€ 37.371	3%	70-90	110-129
C34	€ 28.329	€ 34.399	€ 40.469	3%	90-110	130-154
C35	€ 30.932	€ 37.560	€ 44.188	3%	110-130	155-184
C36	€ 34.273	€ 41.617	€ 48.961	3%	130-150	185-219
C37	€ 38.432	€ 46.668	€ 54.903	5%	150-170	220-259
C38	€ 44.023	€ 53.457	€ 62.891	5%	170-190	260-309
C39	€ 50.855	€ 61.752	€ 72.649	5%	190-211	310-369
C40	€ 58.705	€ 71.285	€ 83.864	5%	212-234	370-439
C41	€ 67.833	€ 82.369	€ 96.904	5%	235-258	440-519

Bijlage 3 Tegemoetkoming reiskosten

Tot een maximum van 30 km enkele reis

Vergoeding gebaseerd op een volledige maand (vice versa)					
Tegemoetkoming € 0,13 per km. gebaseerd op het aantal werkdagen p/w					
kilometers	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dag
1	4,68	3,74	2,81	1,87	0,94
2	9,36	7,49	5,62	3,74	1,87
3	14,04	11,23	8,42	5,62	2,81
4	18,72	14,98	11,23	7,49	3,74
5	23,40	18,72	14,04	9,36	4,68
6	28,08	22,46	16,85	11,23	5,62
7	32,76	26,21	19,66	13,10	6,55
8	37,44	29,95	22,46	14,98	7,49
9	42,12	33,70	25,27	16,85	8,42
10	46,80	37,44	28,08	18,72	9,36
11	51,48	41,18	30,89	20,59	10,30
12	56,16	44,93	33,70	22,46	11,23
13	60,84	48,67	36,50	24,34	12,17
14	65,52	52,42	39,31	26,21	13,10
15	70,20	56,16	42,12	28,08	14,04
16	74,88	59,90	44,93	29,95	14,98
17	79,56	63,65	47,74	31,82	15,91
18	84,24	67,39	50,54	33,70	16,85
19	88,92	71,14	53,35	35,57	17,78
20	93,60	74,88	56,16	37,44	18,72
21	98,28	78,62	58,97	39,31	19,66
22	102,96	82,37	61,78	41,18	20,59
23	107,64	86,11	64,58	43,06	21,53
24	112,32	89,86	67,39	44,93	22,46
25	117,00	93,60	70,20	46,80	23,40
26	121,68	97,34	73,01	48,67	24,34
27	126,36	101,09	75,82	50,54	25,27
28	131,04	104,83	78,62	52,42	26,21
29	135,72	108,58	81,43	54,29	27,14
30	140,40	112,32	84,24	56,16	28,08

De werknemer krijgt in geval er sprake is van extra opkomst – zoals vermeld in artikel 34 van deze cao – of, in geval er sprake is van een dienstreis die in opdracht van de werkgever wordt gemaakt en waarbij gebruik gemaakt wordt van eigen vervoer, een bruto vergoeding van € 0,28 per kilometer.

Bijlage 4 Aanvullingsregeling

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.
2. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25.
 - De toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32.
- 3a. Onder vroeger en nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - Het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20 lid 2.
 - De eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25.
 - De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32.
 - De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw jaarinkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling.
- 3b. Het vroeger jaarinkomen wordt bepaald naar de situatie op de datum voor de verplaatsing van de werknemer. Het nieuw jaarinkomen wordt maandelijks bepaald.
- 3c. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.

Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de werknemer ten minste drie jaar in dienst is.
- 3d. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in artikel 42 lid 10.

Artikel 2 Blijvende toeslag

1. De werknemer ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt.

Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1 lid 2, letter b van deze bijlage ontvangt de werknemer eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20.
- 2a. De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren	: 60%	van het verschil,
26 dienstjaren	: 65%	van het verschil,
27 dienstjaren	: 70%	van het verschil,
28 dienstjaren	: 75%	van het verschil,
29 dienstjaren	: 80%	van het verschil,
30 dienstjaren	: 85%	van het verschil,
31 dienstjaren	: 90%	van het verschil,
32 dienstjaren	: 95%	van het verschil,
33 of meer dienstjaren	: 100%	van het verschil,

tussen het vroegere en nieuw jaarinkomen

Voor de werknemer die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw inkomen.

- 2b. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
- 3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.
- 3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de werknemer gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.
- 3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de werknemer ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger jaarinkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger jaarinkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van:
 - a. de jaarsalarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 **Aflopende toeslag**

1. In aanvulling op artikel 1 lid 1 van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de werknemer die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding al bij indiensttreding is overeengekomen.
2. De werknemer ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger jaarinkomen bedraagt.
- 3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen.
Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger jaarinkomen verminderd met 0,25 % van het vroeger jaarinkomen.
Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de werknemer loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.
- 3b. Voor overwerk kan alleen compenserend vrij worden toegekend.
- 3c. Met ingang van de maand waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.
4. Het afgebouwde vroeger jaarinkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de jaarsalarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw jaarinkomen wordt aangepast.

Artikel 4 **Uitbetaling**

De blijvende toeslag en aflopende toeslag worden vastgesteld op jaarbasis en vervolgens in 12 termijnen uitbetaald.

Bijlage 4a **Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie**

Artikel 1 **Minder functioneren**

De werkgever kan besluiten tot demotie over te gaan in het geval een werknemer ondanks de door hem verrichte inspanningen niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden. Indien de werknemer als gevolg van deze demotie jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarsalaris.

Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de algemene aanpassingen van het oorspronkelijk salaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

Artikel 2 **Vrijwillige demotie**

De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot vrijwillige demotie toestaan. Indien de werknemer als gevolg van deze vrijwillige demotie jaarsalaris verliest, ontvangt hij een demotietoeslag die gelijk is aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris. Deze demotietoeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.

Bijlage 5 Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32;
 - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 39.
- 4a. Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20 lid 2;
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32;
 - de uitkering als gevolg van de WIA.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

1. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Garantie inkomen
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥ 33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

2. Voor de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:
 - 2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – indien nodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger jaarinkomen.
 - 2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolgutkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in een commissie minimaal bestaande uit de HR-manager en de betrokken vakbondsbestuurders.
 - 2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – indien nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger jaarinkomen.
 - 2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – indien nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger jaarinkomen.
 - 2.5. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de werknemer 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de salarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
≥ 33	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroegere jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe jaarinkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe jaarinkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.
4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de werknemer desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.

Artikel 4 **Overgangsregelingen**

Voor de werknemers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de vigerende cao DSM Limburg B.V. zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing:

Cao DSM Limburg B.V.

1. Voor de werknemer van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 4 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.
2. Voor de werknemer waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voor zover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

Bijlage 6 Opleidingsregelingen

Artikel 1 Faciliteiten

Werknemers kunnen in aanmerking komen voor studiefaciliteiten voor het volgen van een opleiding of training. Onder studiefaciliteiten worden verstaan:

- Opleidingskosten;
- Opleidingstijd voor de tijd dat werknemer de voor hem geldende werktijd afwezig is in verband met opleiding of training. Onder opleidingstijd wordt verstaan de tijd benodigd voor het reizen van en naar de plaats waar de opleiding of training wordt gegeven alsmede voor het bijwonen van de voor de opleiding of training verplichte bijeenkomsten en van de daaraan verbonden examens;
- Het inschrijfgeld;
- Uitsluitend de voorgeschreven boeken en andere noodzakelijke leermiddelen (met uitzondering van computer en randapparatuur, tekenborden, rekenmachines e.d.), die niet door de werkgever zelf verstrekt worden;
- De examenkosten;
- De reiskosten, te weten die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden voor het bijwonen van opleiding of training, examens e.d. Deze reiskosten worden vergoed op basis van de tarieven openbaar vervoer 2e klasse;
- Verblijfskosten, namelijk die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden indien het verblijf buiten de eigen woonplaats onvermijdelijk is.

Artikel 2 Studiecategorieën

De volgende twee studiecategorieën worden onderscheiden:

- a. Een opleiding of training die:
 - door de wet wordt vereist of door de werkgever verplicht is gesteld;
 - naar het oordeel van de werkgever voor de uitoefening van de functie of in het kader van de geplande loopbaanontwikkeling nodig / gewenst is.In deze gevallen zijn alle in studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd die verbonden zijn aan de opleiding of training, voor rekening van de werkgever;
- b. Een opleiding of training die naar het oordeel van de werkgever niet nodig / gewenst is voor de uitoefening van de functie of geplande loopbaanontwikkeling. Alvorens de werknemer start met een opleiding of studie, dient eerst toestemming verkregen te worden van het management. In dat geval wordt 60% van de alle in de studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd door de werkgever vergoed. Daarbij geldt dat voor de benodigde opleidingstijd die samenvalt met werktijd, de eerste 5 dagen voor rekening van de werkgever komen. Aan niet gebruikte dagen in het lopende kalenderjaar kan de werknemer geen rechten ontlenen in een volgend jaar.

Artikel 3 Terugbetalingsregeling

Het bedrag dat aan de werknemer wordt uitgekeerd in verband met opleiding of training is terug te vorderen voor de kosten die het bedrag van € 2.500 overschrijden, wanneer:

- a. De betreffende werknemer binnen 2 jaar na datum van uitbetaling de onderneming verlaat of wegens dringende redenen als bedoeld in art. 7:678 BW wordt ontslagen, met dien verstande dat gerekend vanaf de eerste maand na de datum van afronding van de opleiding of training per maand 1/24 deel van de terugvorderbare som vervalft.
- b. De werknemer de opleiding of training eenzijdig voortijdig heeft beëindigd, gedurende 6 achtereenvolgende maanden heeft onderbroken of aan opdrachten die de werknemer in het kader van de opleiding zijn verstrekt, geen gevolg heeft gegeven.
- c. De verplichting tot terugbetaling vervalft indien boventalligheid voorafgaat aan beëindiging van het dienstverband.

Indien een opleiding of training vanuit de werkgever is geïnitieerd zal geen terugbetalingsverplichting gelden, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 4 **Opleidingstijd**

Voor een opleiding of training zoals bedoeld in categorie a wordt de volledige opleidingstijd toegekend, voor de werknemer in categorie b geldt 60% daarvan.

- a. De benodigde werkuren wanneer opleiding of training samenvalt met de normale werktijd.
- b. De werknemer die ochtend- of middagdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training besteed wordt de gehele dienst als opleidingstijd toegekend.
- c. Aan de werknemer die nachtdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training heeft besteed, wordt de nachtdienst vóór en de nachtdienst als opleidingstijd toegekend.
- d. De werknemer die nachtdienst heeft en binnen het dagvenster minder dan 6 uur aan opleiding of training heeft besteed, wordt naar keuze de nachtdienst vóór of de nachtdienst van de opleiding of training als opleidingstijd toegekend.
- e. Aan een 5-ploegendienst-werknemer die opleiding of training heeft op een roostervrije dag, wordt voor de werknemer ingedeeld in C-schaal 32 t/m C 38 per uur voor de opleidingsuren (die als werktijd worden aangemerkt) compenserend vrijaf toegekend en in geval de werknemer kiest voor uitbetaling de uren als overwerkuren worden uitbetaald.
- f. Duurt de aaneengesloten opleiding of training 1 of meer volledige kalenderweken, dan zal de werknemer vóór aanvang van de opleiding of training geen werkzaamheden meer verrichten na zaterdag 23.00 uur en zal hij het werk na de opleiding of training weer hervatten op of na zondag 07.00 uur.

Bijlage 7 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden

ANQORE verstrekt aan de werknemer een attentie en/of uitkering ingeval van:

- Dienstjubileum
- Pensionering (en daarmee gelijkgestelde regelingen)
- Langdurige arbeidsongeschiktheid
- Overlijden

Bij onderstaande gebeurtenissen verstrekt ANQORE de volgende attenties/uitkeringen:

Gebeurtenis	Attentie / uitkering
Dienstjubileum, 25-, 40- en 50-jarig	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel. Budget viering: € 1500 (incl. mogelijkheid eigen viering na overlegging van factuur / nota's).
Met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt gelijkgesteld: <ul style="list-style-type: none"> ▪ uittreding wegens pensionering op grond van een Individuele Vertrekvoorziening of op grond van een in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid; ▪ uittreding i.v.m. arbeidsongeschiktheid zoals geïndiceerd door de bedrijfsarts, niet zijnde een uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten ANQORE). 	Uitkering: Voor elke vol dienstjaar 1/25 e deel van 1/12 deel van het bruto jaarinkomen, waarbij maximaal 25 dienstjaren in aanmerking worden genomen. Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel.
Uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid bij uitdiensttreding (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten ANQORE)	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel.
Overlijden	Uitkering: de resterende dagen van de maand van overlijden evenals 2/12 deel van het bruto jaarinkomen onder aftrek van een eventuele wettelijke uitkering. Rouwkrans en lint. Announce plaatselijk dagblad.

Bijlage 8 Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV)

Artikel 1 BHV Levensreddend Handelen (LRH) en BHV EHBO

Regeling	Vergoeding
BHV LRH	<p>2019: € 428 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat. 2020: € 364</p> <p>2019: € 536 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en / of deelname oefeningen en verlenen van BHV-LRH-activiteiten. 2020: € 544</p> <p>Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen / deelname oefeningen.</p>
BHV EHBO	<p>2019: € 428 bruto eenmalig voor behalen diploma / certificaat. Geen vergoeding voor een extra aantekening op een al behaald EHBO-diploma. 2020: € 436</p> <p>2019: € 697 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-EHBO-activiteiten.* 2020: € 708</p> <p>2019: € 803 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-EHBO-activiteiten en het uitvoeren van coördinatie en beheerstaken.* 2020: € 816</p> <p>* Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.</p>
BHV LRH BHV EHBO	<p>(Herhalings-) lessen, oefeningen en BHV/EHBO-activiteiten in principe tijdens werktijd met doorbetaling van inkomen.</p> <p>Buiten werktijd = overwerkregeling van toepassing (overwerkvergoeding conform cao)</p> <p>Combi BHV/EHBO (ANQORE LBV): standaard BHV-LRH-vergoeding, echter behoud EHBO-diploma voor rekening van ANQORE voor degenen die vallen onder de oude overgangsregeling.</p>

Artikel 2 **BHV Brandweer**

Categorieën

1. BVH-B *
2. Brandweer / brandwacht **
3. Ploegleider / onderbrandmeester**
4. Bevelvoerder**

* BHV-B = brandweer m/v in opleiding inclusief LRH/EHBO

** al dan niet inclusief LRH/EHBO

Regeling	Vergoeding
BHV Brandweer	2019: € 428 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat 2020: € 436 Ploegleider BHV: 2019: € 589 2020: € 598 Onderbrandmeester: 2019: € 697 2020: € 708 Voor behalen certificaat perslucht/gaspak: 2019: € 160 2020: € 164 Geen vergoeding voor behalen diploma/certificaat wanneer het behalen van diploma/certificaat valt onder de opleidingseisen van een ander te behalen brandweerdiploma/certificaat.

Vergoedingen

Jaarlijkse bruto vergoeding voor herhalingslessen, deelname/voorbereiden oefeningen, BHV-Brandweer activiteiten.

Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.

BHV B	€ 1.386
Brandweer / brandwacht	€ 1.492*
Ploegleider / onderbrandmeester	€ 1706*
Bevelvoerder	€ 1.812*
* exclusief vergoeding LRH/EHBO	

Artikel 3 **Beëindiging BHV**

Beëindiging om medische of bedrijfsredenen:

BHV LRH/EHBO

Eenmalige bruto uitkering:

< 10 jaar: € 825

≥ 10 jaar: € 1.000

≥ 15 jaar: € 1.500

≥ 20 jaar: € 2.000

≥ 25 jaar: € 2.500

BHV Brandweer

Eenmalige bruto uitkering:

< 10 jaar: € 1.850

≥ 10 jaar: € 2.750

Artikel 4 **Jubileumuitkering BHV LRH/EHBO/Brandweer**

Eenmalige bruto uitkering:

10 jaar: € 300

15 jaar: € 500

20 jaar: € 700

25 jaar: € 750

30 jaar: € 750

Bijlage 9 Roosters, Overwerk en normen arbeids- en rusttijden

Artikel 1 Maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg. Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de standaard- danwel overlegnormen uit onderstaande tabel of een combinatie van beiden.

Indien het bedrijfsonderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximum arbeidstijden ¹		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ²	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimum rusttijden ³		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag ⁴		

¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

² Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

³ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

⁴ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: a. het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of b. de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁵ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁶	48 uur	46 uur

⁵ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

⁶ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁷ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{8*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁹	7	8
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze ¹⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{11*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>

Mededeling vaste roosters/registratie

De werkgever deelt de vastgestelde roosters ten minste 28 dagen voor invoering aan de betrokken werknemers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg mogelijk.

De vastgestelde roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard, dat iedere werknemer de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.

De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging, en in de bijbehorende brondocumenten.

⁷ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

⁸ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

⁹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

¹⁰ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

¹¹ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Artikel 2 Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in de cao. Het overwerkartikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dienst welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd en de arbeidsduur gelijk is gebleven.

Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere werknemer afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de werknemer de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de werknemer.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

Het overwerk (uitgesplitst naar overwerk binnen de standaardnormen en de overlegnormen) dient per kwartaal in een nader met de OR af te spreken vorm aan de OR te worden gerapporteerd.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden ¹²		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹³
Arbeidstijd per week ¹⁴	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁵ uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁶ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ¹⁷		

¹² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹³ Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

¹⁴ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

¹⁵ In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.

¹⁶ Voor deze verlenging moet er tussen partijen op cao-niveau overeenstemming zijn.

¹⁷ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht.

Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8uur)	
Arbeid op zondag ¹⁸		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ¹⁹ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²⁰	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur

dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

¹⁸ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

¹⁹ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

²⁰ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
		(hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²¹ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²² nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²³	7	11
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze ²⁴		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{25*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededelingstermijn

Omtrent overwerk wordt zo tijdig mogelijk met de werknemer overleg gepleegd.

²¹ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

²² Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

²³ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd wordt onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

²⁴ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

²⁵ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Artikel 3 Overige situaties

De onder 2 vermelde normen gelden ook voor een aantal overige situaties te weten:

- voor reservisten ingeval er sprake is van invallen,
- bij wisseling van dienstrooster of verlegging van het aanvangsuur van de dienst; de wisseling/verschuiving wordt geregistreerd in de bijbehorende brondocumenten.

In deze gevallen is voor het gebruik van de overlegnorm niet de individuele instemming van de werknemer vereist.

Artikel 4 Bijzondere situaties (zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten)

4a. Spoedeisende werkzaamheden

Onder spoedeisende werkzaamheden, ook wel noodzakelijke werkzaamheden genoemd, wordt verstaan de arbeid die geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

Voor spoedeisende werkzaamheden gelden in beginsel de onder 2 genoemde overlegnormen, zonder dat daarvoor de individuele instemming van de werknemer is vereist.

Indien sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de normen onder 1 en 2 genoemd niet van toepassing, met uitzondering van de onder 2 genoemde overlegnorm met betrekking tot de maximumarbeidstijd per referentieperiode. Indien hierdoor de werknemer rusttijd als genoemd onder 2 mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd.

4b. Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de bevoegde ondernemingsraad tijdelijke bijzondere roosters resp. werktijden worden afgesproken binnen de onder 2 vermelde normen.

4c. Rapportage

Over de bijzondere situaties, zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten, dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de terzake met de OR besproken aspecten.

Artikel 5 Consignatie

Consignatie kan worden toegepast, mits instemming van het verantwoordelijke interne overleg is verkregen. Onder consignatie wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden:

Bij het opleggen van wachtdienst dienen de in onderstaande tabel opgenomen standaard- en overlegnormen in acht genomen te worden. Voor toepassing van de overlegnorm is overleg met de bevoegde ondernemingsraad vereist.

Normen

Consignatie ²⁶		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁷
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken.	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

Met betrekking tot wachtdienst dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de gerealiseerde arbeidstijden.

²⁶ Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

²⁷ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Bijlage 10 Pensioenovereenkomst (behorende bij artikel 38)

Ondergetekenden,

DSM Nederland B.V. mede rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V. gevestigd te Heerlen/Sittard
(hierna: **DSM of Werkgever**),

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg
SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen
Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen
(hierna Vakorganisaties)

alle samen hierna: **Sociale Partners**

Overwegende,

- 1) dat Sociale Partners in 2010 voor het tijdvak van 1 januari 2011 tot 1 januari 2016 pensioenafspraken hebben gemaakt zoals vastgelegd in de Pensioenovereenkomst (DNL11-0005, d.d. 10 januari 2011) en in de door DSM met Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN of Fonds) gesloten uitvoeringsovereenkomst (hierna: Uitvoeringsovereenkomst) waarin de uitvoering van de Pensioenovereenkomst door PDN is geregeld;
- 2) dat op 1 januari 2015 wijzigingen in het Financieel toetsingskader inzake pensioenfonds (hierna FTK, zie hoofdstuk 6 Pensioenwet) in werking zijn getreden;
- 3) dat deze wijzigingen noodzakelijk zijn tot aanpassingen in de financiële opzet van PDN die vóór 1 juli 2015 moeten zijn overeengekomen;
- 4) dat reeds vóór 2015 gemaakte afspraken over de premie in 2015 mogen worden gehandhaafd;
- 5) dat Sociale Partners in 2014 met het oog op de wijziging van het fiscale kader voor pensioenregelingen (Hoofdstuk IIB Wet op de Loonbelasting 1964) met ingang van 1 januari 2015 voor het kalenderjaar 2015 aanvullende afspraken hebben gemaakt die inhouden dat
 - de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 is aangepast waarbij het jaarlijkse pensioenopbouwpercentage is verlaagd van 2% naar 1,875%, de pensioenrichtleeftijd is verhoogd van de 66-jarige leeftijd (de eerste dag van de maand waarin) naar de 67-jarige leeftijd (de dag waarop) wordt bereikt en het pensioensalaris is gemaximeerd op het fiscaal maximum van een bruto jaarinkomen van € 100.000 per jaar (hierna: het Maximum Jaarinkomen) en
 - de pensioenpremie na deze aanpassingen is gehandhaafd op een niveau van 22% van de som van de pensioensalarissen (met inachtneming van het voornoemd fiscaal maximum);
- 6) dat Sociale Partners grote waarde hechten aan een goede pensioenvoorziening en daarom, ondanks dat dit in de huidige economische omstandigheden binnen de wettelijke kaders moeilijk is, zo veel mogelijk de kwaliteit van de geldende pensioenregeling willen handhaven;
- 7) dat Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe voor de duur van de pensioenovereenkomst opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met PDN;

Komen onderstaande Pensioenovereenkomst overeen die voldoet aan het bepaalde in hoofdstuk 2, alsmede 102 a van de Pensioenwet:

A. Inhoud pensioenregeling

1. De pensioenregeling is een CDC-regeling met het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet, met dien verstande dat
 - opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
 - de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder C.5. voor het kalenderjaar 2019 en/of 2020 lager kan worden vastgesteld.
2. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,875% per jaar over het vaste bruto jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, voor zover voor de betrokken werknemer van toepassing, een Maximum Jaarinkomen.
 - a. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door vermenigvuldiging van het bedrag dat gold in het voorafgaande kalenderjaar met het percentage waarmee per die datum de franchise als bedoeld in artikel 18a, lid 8, eerste volzin, Wet Loonbelasting 1964 wordt verhoogd. De franchise voor de kalender 2015 is vastgesteld op € 13.093 (bruto).
 - b. Het onder 2 bedoelde Maximale Jaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen is gelijk aan het bedrag genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 (voor 2015: bruto jaarinkomen van € 100.000)
 - c. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt . Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de pensioenrichtleeftijd daaraan aanpassen met ingang van de dag dat de wettelijke bepaling die deze verhoging voorschrijft van kracht wordt.
3. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van partnerpensioen bij overlijden gelijk aan 70% van het ouderdomspensioen.
 - a. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de Aow-leeftijd van de werknemer zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
 - b. Tot de nabestaande partner de Aow-leeftijd heeft bereikt wordt het partnerpensioen, zoals op basis van vorenstaande bepalingen vastgesteld, aangevuld met een verhoging van 20% en met een uitkering ingevolge een Anw-hiaatverzekering
 - c. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder a en b.
4. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat 14% en voor ouderloze wezen 28% bedraagt van het opgebouwde ouderdomspensioen.

Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld met een bedrag gelijk aan 14%, resp. 28% van het ouderdomspensioen dat tot de Aow-leeftijd van de werknemer zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
5. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
6. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte werknemers van 70% van het inkomen voor zover uitgaand boven het maximaal verzekerd inkomen in het kader van de WIA. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 is daarbij niet van toepassing.
7. De pensioenregeling biedt de keuzemogelijkheden die op basis van de Pensioenwet zijn toegestaan.

8. Als onderdeel van de pensioenregeling zal in overleg met PDN een nieuwe vrijwillige pensioenspaarmodule met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling) worden uitgewerkt, waarmee ter aanvulling op de hiervoor beschreven basispensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in extra ouderdoms- en eventueel partnerpensioen, over niet pensioengevende beloningsbestanddelen.

B. Indexatie en korting

1. De Pensioenuitvoerder moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
 - a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de algemene loonsverhoging bij de Werkgever en voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de stijging van het CBS-consumentenprijsindexcijfer, afgeleid.
 - b. De indexatie wordt voor zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.
 - c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.
2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het, passend bij de verplichtingenstructuur van PDN binnen een hersteltermijn van 7 jaar, die evenwichtssituatie kan bereiken. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. Indien PDN gedurende een periode van 5 jaar niet heeft beschikt over het minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 131 Pensioenwet zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het heeft de voorkeur van Sociale Partners als een dergelijke korting over niet meer dan 5 jaar zal worden uitgesmeerd en, per jaar niet minder dan 1% en niet meer dan 3% zal zijn.

C. Financiering

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde CDC-afpraak. Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal DSM jaarlijks premie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de (bruto) jaarinkomens van de werknemers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximale jaarinkomen als bedoeld onder A.2.b. Voor werknemers die slechts een deel van een kalenderjaar in dienst zijn zal de bijdrage over dat kalenderjaar naar evenredigheid worden vastgesteld.
2. Sociale Partners zijn van mening dat deze premie moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximale jaarinkomen als bedoeld onder A.2.b., zal DSM een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6. voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximale jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de (bruto) jaarinkomens van alle werknemers voor zover uitgaande boven het maximale jaarinkomen.
4. DSM verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de werknemer, dat gelijk is aan 6% van het bruto jaarinkomen waarover pensioen wordt opgebouwd met een maximum als bedoeld onder A.2.b. en onder aftrek van de franchise als bedoeld onder A.2.a.

5. In het derde jaar van de looptijd (in 2018) vindt een evaluatie plaats om te beoordelen of er sprake is van onvoorziene omstandigheden die hebben geleid tot een beroep van de actieven op de solidariteit van de gepensioneerden over de achterliggende periode. Ter voorkoming van een mate van solidariteit die de grenzen van het redelijke (cumulatief maximaal 1% van de dekkingsgraad voor de vijfjarige looptijd van deze overeenkomst) gaat overschrijden dienen alsdan voor de resterende jaren aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt. De evaluatie dient op een dusdanig moment plaats te vinden dat eventuele maatregelen effectief kunnen worden ingevoerd voor de laatste twee jaren van de looptijd van het contract. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

D. Risicohouding

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico's moeten worden genomen, bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico's kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.5. en in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van Sociale Partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico's. Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat eerder onder de deelnemers en pensioengerechtigden heeft plaatsgehad, zodat voor de risicohouding naar de mening van het fonds voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden.

Sociale partners verzoeken het fonds deze risicohouding te vertalen naar concrete maatstaven en hen daarover te informeren.

E. Netto pensioenregeling

Voor het bruto jaarinkomen uitgaand boven het bedrag bedoeld onder A.2.b. is het voor rekening en risico van de betreffende deelnemer mogelijk om in aanvulling op de basispensioenregeling deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling. Daarbij is het navolgende van toepassing:

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling) waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven basispensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
 - a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van een zgn. fiscale leeftijdsstaffel die is gebaseerd op een rekenrente van 3% ;
 - b. de vergoeding voor uitvoeringskosten rechtstreeks door de werkgever aan de Pensioenuitvoerder wordt betaald;
 - c. de premie voor de verzekering van de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid rechtstreeks door de Werkgever aan de Pensioenuitvoerder wordt betaald;
3. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de werknemer met een bruto jaarinkomen uitgaand boven het bedrag bedoeld onder A.2.b., gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die is afgeleid van de hiervoor onder b bedoelde fiscale leeftijdsstaffel en als

bijlage is opgenomen bij deze overeenkomst.

Sociale Partners hebben voor een dergelijke bijdrageregeling gekozen, omdat zij grote waarde hechten aan een pensioenvoorziening die in beginsel voor alle deelnemers tot vergelijkbare pensioenresultaten kan leiden en om dat doel te bereiken, naarmate het uitkeringsmoment dichterbij komt en de mogelijkheid tot het behalen van beleggingsrendement afneemt, naar algemeen gangbare opvattingen een hogere premie zal moeten worden opgebracht. Dat hen daarbij niet de intentie om ongelijk te belonen, maar om een niet op een andere manier te realiseren pensioendoelstelling voor ogen heeft gestaan, moge onder andere blijken uit de bij de invoering van de netto pensioenregeling gevolgde procedure gericht op maximale deelname aan de netto pensioenregeling.

4. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de vergoeding van kosten resp. premiebetaling door de Werkgever zoals hiervoor bedoeld onder E.2.b. en E.2.c. vormt voor deze deelnemers een belastbaar voordeel. De Werkgever zal de daarvoor verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen.
5. Als onderdeel van de netto pensioenregeling zal een netto pensioenspaarmodule vergelijkbaar met de bruto module bedoeld onder A.8. worden ingevoerd.

F. VPL-versleeprechten

Sociale partners hebben vastgesteld dat de eind 2010 gemaakte afspraak over de financiering van de zgn. versleeprechten in de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 (zogenaamde 3e tranche), niet langer op de beoogde wijze kan worden uitgevoerd. Zij hebben daarover al eerder aanvullende afspraken gemaakt die erin hebben geresulteerd dat door PDN thans op grond van een addendum bij de uitvoeringsovereenkomst een bestemmingsreserve wordt beheerd, die bedoeld is voor de financiering van deze 3e tranche versleeprechten.

Omdat deze reserve bij de huidige rentestand niet toereikend is voor inkoop van alle 3e tranche versleeprechten heeft het de voorkeur van Sociale Partners dit inkoopmoment uit te stellen tot 31 december 2020. Voor veel van de betrokkenen is dit ook het tijdstip waarop dat op grond van de afspraken uit 2010 het geval zou zijn.

Sociale Partners hebben in 2010 eveneens afgesproken dat als vóór 1 januari 2016 de pensioenrichtleeftijd zou worden verhoogd naar 67 jaar deze verhoging ook zou gelden voor de vanaf die datum toe te kennen versleeprechten.

Tegen deze achtergrond hebben Sociale Partners afgesproken dat aan alle PDN-deelnemers die op grond van het PDN-reglement zoals dat luidde op 31 december 2014, in de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 in aanmerking zouden zijn gekomen voor de toekenning van versleeprechten,

1. deze versleeprechten, voor zover in afwijking van dat reglement, zullen worden toegekend op 31 december 2020, mits zij op die datum nog PDN-deelnemer zijn of, indien dat eerder is, op de datum waarop zij aansluitend aan het deelnemerschap ge(pre)pensioneerd zijn én
2. dat aan de extra aanspraken op ouderdomspensioen die deel uitmaken van deze versleeprechten, als ingangsdatum de dag van het bereiken van de 67-jarige leeftijd wordt verbonden, met inachtneming van het bepaalde in A.2.c. laatste volzin, én
3. dat deze versleeprechten worden toegekend in de mate dat dit dan mogelijk is met aanwending van de hertoe door PDN beheerde bestemmingsreserve.

In het derde jaar van de looptijd (in 2018) vindt een evaluatie plaats om te beoordelen wat de omvang is van enerzijds de kosten verbonden aan volledige toekenning van de versleeprechten als vorenbedoeld en anderzijds van de daarvoor beschikbare middelen. Indien uit deze evaluatie blijkt dat de beschikbare middelen onvoldoende zijn voor volledige financiering van bedoelde versleeprechten zullen partijen in overleg treden of zij daarin aanleiding zijn om in het regulier cao-overleg aanvullende afspraken te maken.

G. Overgangsbepaling 1 juli 2015-31 december 2015

In verband met het feit dat met inachtneming van het daartoe bepaalde in wet- en regelgeving de financiële opzet van PDN met ingang van 1 juli 2015 moet zijn aangepast aan het met ingang van 1 januari 2015 gewijzigde FTK, zullen de bepalingen uit deze Pensioenovereenkomst die daarop betrekking hebben, waaronder die met betrekking tot indexatie en korting, reeds in werking treden op 1 juli 2015 en vanaf die datum deel uitmaken en/of in de plaats treden van de ter zake gemaakte pensioenafspraken (Pensioenovereenkomst en Uitvoeringsovereenkomst) die met ingang van 1 januari 2011 in werking zijn getreden en op 31 december 2015 aflopen.

H. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN-pensioenreglementen op 31 december 2015 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.
3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering of noodzakelijke aanpassingen aanbrengen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglement (swijziging) opstellen en deze aan de Sociale Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of de voorgestelde wijziging niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.
4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.
5. De Werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de Werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

1 Juli 2015

DSM Nederland B.V.

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Bijlage behorende bij de Netto pensioenregeling (onderdeel E, artikel 3)

Leeftijdsklassen	Werkgeversbijdrage Netto Pensioen
30 tot en met 34	3,36 %
35 tot en met 39	4,26 %
40 tot en met 44	5,36 %
45 tot en met 49	6,56 %
50 tot en met 54	7,96 %
55 tot en met 59	9,56 %
60 tot en met 64	11,36 %
65 tot en met 66	12,66 %

Bijlage 11 Sociaal Plan

1. Algemeen

1.1 Inleiding

AnQore B.V. statutair gevestigd en kantoorhoudende aan Mauritslaan 49 te Urmond (verder te noemen 'Werkgever') ter ene zijde en de vertegenwoordigers van FNV, Vakbond De Unie, Synergo VHP en Vakbond ABW (de 'Vakorganisaties') ter andere zijde hebben op 7 mei 2019 een akkoord bereikt over een Sociaal Plan.

1.2 Werkingsfeer

- a. Het Sociaal Plan is bestemd voor en van toepassing op de medewerker die gedurende de werkingsduur van het Sociaal Plan onder de cao AnQore B.V. valt en een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft en aan wie door of namens AnQore B.V. schriftelijk is aangezegd dat zijn functie als gevolg van bovengenoemde bedrijfseconomische redenen geheel of gedeeltelijk komt te vervallen.

Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op arbeidsongeschikte medewerkers (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan) die zodanig herstellen dat zij hun functie weer geheel of gedeeltelijk zouden kunnen bekleden, ware het niet dat tijdens de periode van afwezigheid van medewerker wegens ziekte, diens functie ten gevolge van de reorganisatie is komt te vervallen en herplaatsing van de betreffende medewerker binnen een redelijk termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is.

- b. De medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere niet zijnde bedrijfseconomische redenen zoals wegens:
- tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (disfunctioneren, wanprestatie),
 - dringende redenen,
 - contract voor bepaalde tijd
 - arbeidsongeschiktheid of
 - het bereiken van de Aow-gerechtigde leeftijd,
- valt niet onder de werkingsfeer van het Sociaal Plan.

1.3 Werkingsduur

- a. Het Sociaal Plan treedt voor het eerst in werking op 1 januari 2019 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2023.
- b. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking. Uitsluitend voor degenen waarvan de datum boventalligheid ligt voor 31 maart 2023, blijven de uit het Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen van kracht ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.
- c. Bij ingrijpende (wettelijke) wijzigingen die van invloed (kunnen) zijn op het Sociaal Plan, treden AnQore B.V. en de vakorganisaties in overleg over eventuele aanpassingen van het Sociaal Plan.

1.4 Algemene verplichtingen Medewerker

- a. De medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om AnQore B.V. alle ter zake doende inlichtingen te verstrekken, die voor de juiste toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn.
- b. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven onjuiste of onvolledige inlichtingen en/of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen.
- c. Het gestelde in punt b is eveneens van toepassing indien de medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichting om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van AnQore B.V.

- d. Indien door AnQore B.V. overwogen wordt een medewerker geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van dit Sociaal Plan respectievelijk te ontslaan vanwege het niet nakomen van zijn verplichting, zal in ieder geval vooraf overleg plaatsvinden in de hardheidscommissie (zie 5)

2. Procedure

2.1 Boventalligheid

Van boventalligheid is sprake indien als gevolg van bedrijfseconomische redenen/maatregelen:

1. de functie van de medewerker vervalt en/of;
2. de functie van de medewerker blijft bestaan, echter het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert en/of
3. voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) meer medewerkers beschikbaar zijn dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie en/of
4. de functie van de medewerker zodanig ingrijpend wijzigt dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe niet uitwisselbare functie en/of
5. voor een (nieuwe) niet uitwisselbare functie meer medewerkers zich kwalificeren dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie:
 én
6. er geen sprake is van direct voorzienbare interne herplaatsing.

2.2 Passende functie

AnQore B.V. onderzoekt samen met de boventallige medewerkers de mogelijkheid voor interne herplaatsing.

Een functie is niet passend als deze meer dan één C-schaal lager is.

Als de passende functie een lagere C-schaal heeft dan geldt de Aanvullingsregeling volgens de cao. Indien de medewerker een passende functie weigert dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zonder toepassing van het Sociaal Plan.

2.3 Aanzegging boventalligheid

AnQore B.V. informeert de medewerker in een individueel gesprek over de boventalligheid.

De boventalligheidsdatum wordt schriftelijk bevestigd aan de medewerker.

De verantwoordelijke Human Resource Manager is het aanspreekpunt voor de medewerker.

De periode tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum is 3 maanden.

In deze periode zal de medewerker al gedeeltelijk vrijgesteld worden van werk.

Vanaf de boventalligheidsdatum is de medewerker volledig vrijgesteld van werk.

2.4 Vertrekstimulering

De medewerker kan tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn beëindigen. In dat geval ontvangt de medewerker naast de beëindigingsvergoeding een vertrekstimuleringsuitkering.

De vertrekstimuleringsuitkering bedraagt:

3/12^e jaarinkomens bij beëindiging in maand 1

2/12^e jaarinkomens bij beëindiging in maand 2

1/12^e jaarinkomen bij beëindiging in maand 3

3. Beëindiging contract

3.1 Beëindigingsvergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding gelijk aan $A \times B \times C$, waarbij

- A** = het aantal gewogen dienstjaren bij (de rechtsvoorgangers) van AnQore B.V.
0,5 maand per dienstjaar tot de leeftijd van 35 jaar
1 maand per dienstjaar in de leeftijd van 35 tot 45 jaar
1,5 maand per dienstjaar in de leeftijd van 45 tot 55 jaar
2 maanden per dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar
- B** = 1/12 deel van het jaarinkomen
- C** = de correctiefactor 1

Dienstjaren worden niet afgerond. De exacte diensttijd bepaalt de uitkomst van A. Peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

De beëindigingsvergoeding is minimaal 4/12 van het jaarinkomen.

De beëindigingsvergoeding is nooit hoger dan de totale som van het jaarinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen tot aan zijn Aow-gerechtigde leeftijd.

3.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn gerekend vanaf de boventalligheidsdatum. De beëindiging vindt in beginsel plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze ontvangt de medewerker in de periode tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum.

3.3 Begeleiding van werk naar werk

Zodra een (voorgenomen) reorganisatie gecommuniceerd kan worden, informeert AnQore B.V. de betrokken medewerkers. De medewerker kan bij de Human Resources Manager terecht voor informatie en begeleiding. De Human Resources Manager brengt de medewerker, indien deze dit wenst, in contact met een outplacementbureau. Het outplacementbureau biedt van werk naar werk begeleiding aan (extern). In samenspraak met de Human Resources Manager en de medewerker verzorgt het outplacementbureau de noodzakelijke opleiding en scholing vanaf datum aanzegging. De begeleiding door het outplacementbureau is niet gekoppeld aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst maar aan het traject van werk naar werk.

3.4 Budget

De boventallige medewerker krijgt een budget van maximaal €7000,- (excl. btw) ter beschikking. Op verzoek van de medewerker kan dit budget naast of in plaats van een outplacementbureau ook worden ingezet voor:

- Externe scholing en opleiding (gericht op het vinden van ander werk)
- Financiële advisering
- Ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf

AnQore B.V. vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van de originele facturen op basis van declaratie achteraf. De medewerker die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt kan het budget niet laten uitbetalen. In overleg met het outplacementbureau en Human Resources Manager kan een afwijking van de inzet van (een deel van) het budget, worden besproken. Deze afwijking dient duidelijk gemotiveerd te worden en schriftelijk bevestigd.

3.5 UWV

Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, zal AnQore B.V. om toestemming voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij het UWV.

Het Sociaal Plan blijft van toepassing. De totale kosten worden in dit geval gemaximeerd op de totale kosten die in het geval een vaststellingsovereenkomst van toepassing zou zijn.

3.6 Vacatures

Boventallige medewerkers hebben bij gelijke geschiktheid voorrang op vacatures bij AnQore B.V.

Als de medewerker binnen 6 maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst opnieuw in dienst treedt bij AnQore B.V., kan in redelijkheid en billijkheid een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de beëindigingsvergoeding overeengekomen worden. Indien hiervan sprake is, kan tevens de diensttijd (anciënniteit) geheel of gedeeltelijk worden hersteld.

3.7 Wijze van uitbetaling

De beëindigingsvergoeding is een brutobedrag dat door AnQore B.V. zal worden uitgekeerd aan de medewerker als een eenmalig bedrag waarop de wettelijk verplichte inhoudingen in mindering worden gebracht. AnQore B.V. zal de hoogte van de beëindigingsvergoeding schriftelijk aan de medewerker bevestigen.

Uitkering van de beëindigingsvergoeding zal plaatsvinden binnen een maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

4. Arbeidsvoorwaarden

4.1 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding

Bepalingen inzake een overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding zullen op de laatste dag van het dienstverband vervallen. De geheimhoudingsplicht blijft echter onveranderd van kracht.

4.2 Fietsplan

De medewerker die in het kader van het AnQore B.V. fietsplan een fiets heeft verkregen, is vrijgesteld van terugbetalingsverplichting.

4.3 Jubileumuitkering

De medewerker die binnen 12 maanden gerekend vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt de betreffende bruto jubileumuitkering bij de eindafrekening onder toepassing van de wettelijke inhoudingen.

4.4 Leaseauto

De medewerker die een leaseauto ter beschikking heeft, levert deze uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst in. Eventuele kosten of boete voor vervroegde beëindiging van het leasecontract zijn voor rekening van AnQore B.V. Alle overige kosten blijven voor rekening van de medewerker.

4.5 Opleidingskosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt een overeengekomen terugbetalingsverplichting voor vergoede opleidingskosten. Reeds toegezegde vergoedingen, betaalt AnQore B.V. aan de medewerker (of het opleidingsinstituut).

4.6 Sollicitatieverlof en reiskosten

- a. Na de aanzegging van de boventaligheid verleent AnQore B.V. alle medewerking aan vrijstelling voor sollicitatiebezoeken en psychologisch en/of medisch onderzoek ten behoeve van indiensttreding buiten AnQore B.V. Verzuim hiervoor zal worden toegestaan en worden doorbetaald. De hieraan verbonden reiskosten zullen worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer of in kilometers volgens cao indien deze niet door de andere (potentiële) werkgever worden vergoed.

- b. Woon/werkvergoeding respectievelijk reiskostenvergoeding wordt niet meer toegekend vanaf het moment dat de boventallige medewerker is vrijgesteld van werk.

4.7 Tegemoetkoming juridisch advies

Door de medewerker gemaakte kosten van rechtskundig advies worden door AnQore B.V. vergoed tot een bedrag van maximaal €1.000,- (inclusief btw). AnQore B.V. zal dit bedrag netto aan de medewerker voldoen op diens bank- of girorekening tegen overlegging van een op naam van de medewerker gestelde factuur van diens als zodanig erkende rechtskundig adviseur.

4.8 Vakantie-/verlof-uren

Het openstaande saldo vakantie- en verlofuren wordt op de boventaligheidsdatum vastgesteld. Dit saldo betaalt AnQore B.V. uit bij de eindafrekening.

4.9 Verhuiskosten

Boventallige medewerkers die een eigen huishouding voeren en als gevolg van het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever moeten verhuizen (afstand huidige woonplaats naar nieuwe standplaats is meer dan 50 km), zullen een vergoeding ontvangen ter hoogte van €7.750,-. Deze vergoeding wordt toegekend ten behoeve van:

- transportkosten en verzekering van het transport van de inboedel;
- de herinrichtings- en opknapkosten;

Om hiervoor in aanmerking te komen dient in ieder geval een verklaring van de nieuwe werkgever te worden overlegd dat er geen verhuiskostenregeling is. Vergoedingen tijdens de nieuwe werkgever worden op de genoemde vergoedingen in mindering gebracht.

4.10 Ziektekostenverzekering

De medewerker die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van AnQore B.V. kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het lopende kalenderjaar de deelname voortzetten tegen dezelfde premies en voorwaarden.

5. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via AnQore B.V. aan de hardheidscommissie (bestaande uit HR-manager en OR vertegenwoordigers(s)) schriftelijk verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.

Ook kan de medewerker afwijzingen over het inzetten van het budget (zie 3.4) voorleggen aan de hardheidscommissie. De hardheidscommissie geeft een advies aan AnQore B.V. over een verzoek van de medewerker om toepassing van de hardheidsclausule. Bij een meerderheidsadvies zal AnQore B.V. het advies opvolgen. In de overige situaties beslist AnQore B.V. De procedure bij de hardheidscommissie heeft geen opschortende werking, met uitzondering van de toetsing van een passende functie.

AnQore B.V.

Office location:

Mauritslaan 49, 6129 EL
Urmond - The Netherlands

Manufacturing location:

Koestraat 1, 6167 RA
Geleen - The Netherlands

Mail address:

P.O. Box 3006
6160 GA Geleen

T +31 46 702 2177

E ContactUs@AnQore.com

www.AnQore.com