



COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST

geldig van:
1 september 2020 t/m 31 oktober 2022



NXP

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 september 2020 t/m 31 oktober 2022

voor personeel van

NXP Semiconductors Netherlands BV

Inhoudsopgave

PREAMBULE		4
HOOFDSTUK I	ALGEMEEN	5
Artikel 1.1	Definities	5
Artikel 1.2	Looptijd van de CAO	5
HOOFDSTUK 2	VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER	6
Artikel 2.1	Van werkgever	6
Artikel 2.2	Van de medewerker	6
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSOVEREENKOMST	7
Artikel 3.1	Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst	7
Artikel 3.2	Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	7
Artikel 3.3	Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege	8
HOOFDSTUK 4	UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN	9
Artikel 4.1	A la Carte	9
HOOFDSTUK 5	BELONING	10
Artikel 5.1	Maandsalaris	10
Artikel 5.2	Persoonlijk Budget	10
Artikel 5.3	Bonusregeling	10
Artikel 5.4	Collectieve salarisverhoging	11
Artikel 5.5	Vakantiebijslag	11
Artikel 5.6	Girale betaling	11
Artikel 5.7	Salarisregeling	12
HOOFDSTUK 6	ARBEIDSDUUR	14
Artikel 6.1	Begrippen	14
Artikel 6.2	Werktijden	14
Artikel 6.3	De vaststelling van (ploegen)dienstroosters	14
Artikel 6.4	Aanpassing arbeidsduur	15
Artikel 6.5	Deeltijd voorafgaand aan pensioen, Generatiepact 80-85-100	15
HOOFDSTUK 7	TOESLAGEN	16
Artikel 7.1	Overuren	16
Artikel 7.2	Bijzondere uren bij dienstroosters	16
Artikel 7.3	Consignatie	17
Artikel 7.4	Zondagen, algemeen erkende religieuze Feestdagen en de nationale feestdag	18
Artikel 7.5	Beloning ploegendienstrooster	19
Artikel 7.6	Hindertoeslag	20
HOOFDSTUK 8	VRIJE TIJD EN VERLOF	21
Artikel 8.1	Vakantie	21
Artikel 8.2	Collectieve vrije dagen	22
Artikel 8.3	Koopdagen	23
Artikel 8.4	Levensloopregeling	23
Artikel 8.5	Zorgverlof	23
Artikel 8.6	Betaling vakantie en verzuim	24
Artikel 8.7	Compensatie voor niet-genoten vakantie	24
Artikel 8.8	Niet betaald verzuim	24
Artikel 8.9	Betaald verzuim	25
Artikel 8.10	Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen	25

HOOFDSTUK 9	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN	27
Artikel 9.1	Pensioenregeling	27
Artikel 9.2	Zorgverzekering	27
Artikel 9.3	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 9.4	Vergoeding in geval van thuiswerken	28
HOOFDSTUK 10	WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY	29
Artikel 10.1	Werkgelegenheid	29
Artikel 10.2	Employability	30
Artikel 10.3	In- en externe bemiddeling	31
HOOFDSTUK 11	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	32
Artikel 11.1	Arbeidsomstandigheden	32
HOOFDSTUK 12	VOORLICHTING EN OVERLEG	33
Artikel 12.1	Ondernemingsraden	33
Artikel 12.2	Mededelingen aan het personeel	33
HOOFDSTUK 13	BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP	34
Artikel 13.1	Disciplinaire maatregelen	34
Artikel 13.2	Intern Beroep	34
HOOFDSTUK 14	REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES	35
Artikel 14.1	Verplichting van de organisaties	35
Artikel 14.2	Wederzijdse verplichtingen	35
Artikel 14.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	35
Artikel 14.4	Geschillenregeling	35
Artikel 14.5	Vakbondsverzuim	36
Artikel 14.6	Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever	36
Artikel 14.7	Uitkering aan de organisaties	37
Artikel 14.8	Overleg over werkgelegenheid	37
Artikel 14.9	Overheidsmaatregelen	38
Bijlage A	BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	40
Bijlage B	TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGDIENST EN PLOEGENTOESLAG	42
Bijlage C	INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGDIENST	43
Bijlage D	PARTICIPATIEWET	44
Bijlage E	AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN	45
Bijlage F	VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING	47
Bijlage G	VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN	49
Bijlage H	SALARISSCHALEN	51

De ondergetekenden:

1. NXP Semiconductors Netherlands BV

hierna genoemd: NXP Nederland

en

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

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

Artikel 1.1 Definities

- werkgever:** de partij hiervoor genoemd onder 1 te dezer zake domicilie kiezend te Eindhoven, High Tech Campus 60;
- de organisaties:** de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 5.;
- de medewerkers:** Allen¹ in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m G6, echter met uitzondering van:
- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
 - degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

Artikel 1.2 Looptijd van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 september 2020 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 1 november 2022.

Deze CAO vervangt de voorgaande CAO met de looptijd van 1 oktober 2018 tot 1 september 2020.

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

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1 Van werkgever

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

Artikel 2.2 Van de medewerker

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

HOOFDSTUK 3:

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

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

De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:

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

Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent industriële en intellectuele eigendom houden. Voor de vakgroepen G2 t/m G6 bevat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorts een non-concurrentiebeding.

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

Artikel 3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker worden opgezegd.
Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn.
Werkgever zal een door hem gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
 - a. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 tot en met 45
 - Bij een duur korter dan 5 jaar 1 maand
 - Bij een duur van 5-10 jaar 2 maanden
 - Bij een duur van 10-15 jaar 3 maanden
 - Bij een duur van 15 jaar of langer 4 maanden
 - b. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen G2 tot en met G6
 - Bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - Bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden

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

- De vakgroepen 10 tot en met 45: 1 maand;
- De vakgroepen G2 tot en met G6: 3 maanden.

In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

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

Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan; Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid. De periode als genoemd in artikel 7:668a lid 1 sub a BW is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

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

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

HOOFDSTUK 4: UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1 A la Carte

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

SYSTEEM

Het keuzesysteem "A la Carte" is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming. De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk "Geld" en "Tijd".

KEUZEMOMENT

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

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

GEVOLGEN

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

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

IN TE ZETTEN BRONNEN

Geld

Salaris incl. toeslagen en persoonlijk budget

Tijd

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

BESTEMMINGEN

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

Voor de verdere uitwerking van "A la Carte", de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de documenten op het HR Portaal op het internet. Van een aantal Benefits kan gebruik gemaakt worden vanwege fiscale en wettelijke regels. Indien zich in deze regelgeving veranderingen voordoen zullen partijen hierover overleg voeren.

HOOFDSTUK 5: BELONING

Artikel 5.1 Maandsalaris

1. Het door werkgever ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage H bij deze CAO.

2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:

- de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
- de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
- de beoordeling van de prestatie van de medewerker.

Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 5.7.

3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 5.2 Persoonlijk Budget

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een budgetbedrag worden uitbetaald.

2. In het persoonlijk budget is het vakantiegeld zoals vermeld in artikel 5.5 opgenomen.

3. Het budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de vaste bijzondere uren toeslag.

4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

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

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

Artikel 5.3 Bonusregeling

1. Werkgever kent een bonusregeling voor de medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2. Werkgever stelt per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.

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

- Vakgroepen 10 t/m 45 en G2: 3%
- Vakgroepen G3, G4 en G5: 5%
- Vakgroep G6: 12%

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

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

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

Artikel 5.4 Collectieve salarisverhoging

2021

Aan medewerkers in alle vakgroepen wordt per 1 juli 2021 een collectieve verhoging toegekend van 3,81%.

2022

Aan medewerkers in alle vakgroepen wordt per 1 juli 2022 een collectieve verhoging toegekend van 3,81%.

Artikel 5.5 Vakantiebijslag

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2.

2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantiebijslag echter tenminste € 2.040,- bruto op jaarbasis, per 1 juli 2021 € 2.117,- bruto op jaarbasis, en per 1 juli 2022 € 2.198 bruto op jaarbasis. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data, zoals genoemd in art. 5.4.

3. De medewerkers bedoeld in Bijlage A (art. A, lid 2 en art. B) ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.

4. Op vakantiebijslag hebben geen aanspraak medewerkers, die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in Bijlage A

Artikel 5.6 Girale betaling

De medewerker zal werkgever in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker. De medewerker kan kiezen de salarisbetalingen maandelijks in twee delen te laten overmaken op verschillende door hem aan te wijzen bankrekeningen.

Artikel 5.7 Salarisregeling

I. Bepaling van het functieniveau

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

II. Indeling van de medewerkers in een vakgroep

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, G2, G3, G4, G5, of G6.

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

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

III. Salarissysteem

1. Structuur van het salarissysteem

- Het referentiesalaris
Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit aan alle functie-eisen voldoen, tenminste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep (schaalpositie 90).
Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.
- De volgende salarisschalen worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd
1 juli 2021: alle vakgroepen met 3,81%
1 juli 2022: alle vakgroepen met 3,81%
- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage H bij deze CAO. Op grond van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) heeft iedere werknemer tot de pensioengerechtigde leeftijd recht op het minimumloon. Dit is de bodem in de beloning van werknemers van NXP.

Met ingang van 1 juli 2022 geldt er ten aanzien van de reikwijdte van de salarisschalen het volgende:

- Minimale schaalpositie naar 80% (i.p.v. 60%) voor alle vakgroepen (10 t/m G6).
- Maximale schaalpositie naar 120% (i.p.v. respectievelijk 115% voor vakgroepen t/m 45 en 130% voor vakgroepen G2 t/m G6).

Bovenstaande heeft geen nadelige financiële consequenties voor medewerkers die reeds boven schaalpositie 120 zitten.

2. Invloed beoordeling

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

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

3. Salarisverhoging

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

IV. Individuele garanties

1. Indelingsgarantie

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

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

2. Salarisgarantie

- a. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functie-ervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien hij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Hij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal hij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- b. De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling "valued contributor" over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1 Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2020 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2096 uren, in 2021 2088 uren en in 2022 2080 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen waarbij tenminste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er tenminste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

Artikel 6.2 Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overleg-regeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. een (ploegen)dienstrooster in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren bevat;
 - b. op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt;
 - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster tenminste een halve dienst bedraagt;
 - d. een dienst tenminste 6 uren bedraagt;
 - e. van het bepaalde in dit lid, onder a., - door toepassing van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank – in de periode 1 september 2020 tot 1 november 2022 kan worden afgeweken, in die zin dat het maximaal aantal uren per dienst in een (ploegen)dienstrooster 12 uren bedraagt.
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
3. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

Artikel 6.3 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

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

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

Artikel 6.4 **Aanpassing arbeidsduur**

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

Artikel 6.5 **Deeltijd voorafgaand aan pensioen, Generatiepact 80-85-100**

1. Vijf jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt. Betaling van het salaris en daarvan afgeleide elementen zoals het persoonlijk budget en de bonus, zal op basis van 85% voortgezet worden. De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.
2. Voor ploegenmedewerkers geldt dat zij van de regeling gebruik kunnen maken vanaf 60 jaar, danwel vanaf 5 jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensioenering (welke datum eerder is).
3. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN

Artikel 7.1 Overuren

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met G2.
2. Onder overuren wordt verstaan, behoudens voor zover het in de periode 1 september 2020 tot 1 november 2022 uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank:
 - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
 - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
 - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgever niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Het uurloon per gewerkt overuur bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste € 1.594,- bruto, per 1 juli 2021 op tenminste € 1.655,- bruto, en per 1 juli 2022 op tenminste € 1.718,- bruto.
Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data, zoals genoemd in art. 5.4. Het uurloon voor overwerk in de 4/5- en 5-ploegendienst is $40/38 * 0,575\% = 0,605\%$ van het maandsalaris.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
 - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
 - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in vakgroep G2.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 tot en met 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

Artikel 7.2 Bijzondere uren bij dienstroosters

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met G3.

2. Indien en voor zover een medewerker, via ploegentoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

3. Deze toeslag bedraagt:

25% voor de uren op maandag t/m vrijdag van:	00.00 - 07.00 uur
en van:	19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van:	00.00 - 06.00 uur

75% voor de uren op zaterdag van:	06.00 - 24.00 uur
-----------------------------------	-------------------

100% voor uren op zondag van:	00.00 - 24.00 uur
-------------------------------	-------------------

4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.

5. Dit artikel is niet van toepassing op uren gewerkt in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

Artikel 7.3 Consignatie

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met G3.

2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.

3. a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).

b. Aan het geconsigneerd zijn op een collectieve vrije dag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.

c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uren werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.2.

4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.

5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris. Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zon- en feestdagen worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.

6. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform artikel 7.1.

7. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.

8. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.

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

Artikel 7.4 Zondagen, algemeen erkende religieuze Feestdagen en de nationale feestdag

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en Nieuwjaarsdag. Bevrijdingsdag (5 mei³) en de dag waarop Koningsdag wordt gevierd zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
3. Medewerkers in de vakgroepen 10 t/m G2, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris en een extra betaling van 100%. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker. Medewerkers in de vakgroep G3, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
4. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

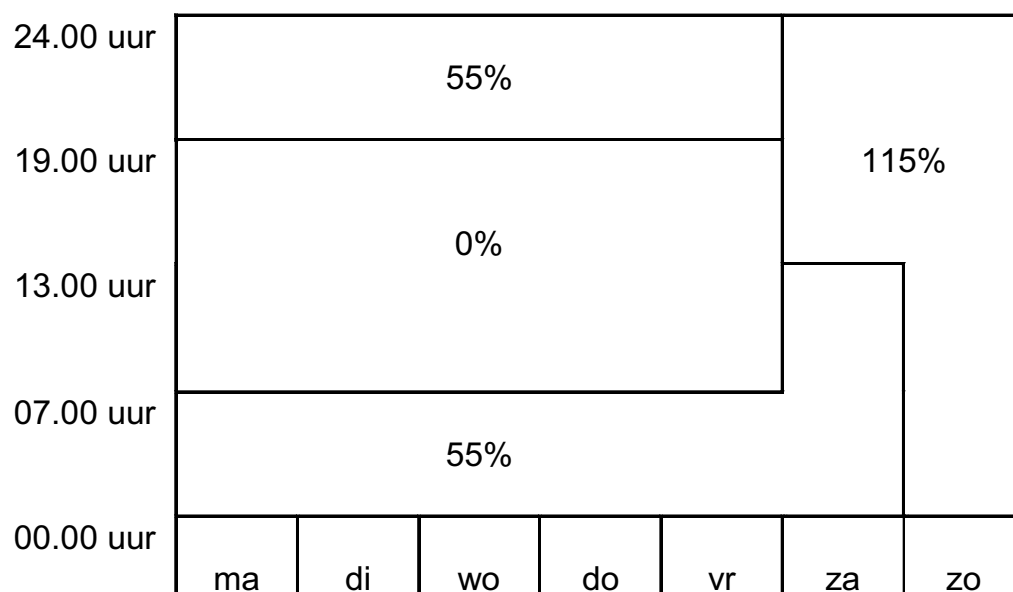
³ Voor 2021 was deze dag al verstreken voordat definitieve afspraken over deze CAO waren gemaakt. Ter compensatie wordt op 1 juli 2021 eenmalig één bovenwettelijke vrije dag toegevoegd aan het vakantiesaldo per 1 juli 2021 van alle medewerkers die op 1 juli 2021 in dienst zijn.

Artikel 7.5 Beloning ploegdienstrooster

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

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

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



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

4. De ploegentoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgever werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur. Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage B).
5. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 2.124,- bruto per maand, per 1 juli 2021 op € 2.205,- bruto per maand, en per 1 juli 2022 op € 2.289,- bruto per maand. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data, zoals genoemd in art. 5.4.

6. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

Artikel 7.6 Hindertoeslag

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.

2. Aan medewerkers die onder hinderlijke omstandigheden werken kan een hindertoeslag worden toegekend. Werkgever zal er naar streven hinderlijke omstandigheden weg te nemen. Wanneer deze omstandigheden worden weggenomen, vervalt een eventuele hindertoeslag.

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

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

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

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

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

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

6. De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

HOOFDSTUK 8: VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1 Vakantie

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van dit artikel, voor dat jaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen vakantie⁴
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

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

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

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

4. Opbouw vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

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

5. Verrekening vakantiedagen tijdens langdurige volledige arbeidsongeschiktheid

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

⁴ Per 1 juli 2021 wordt eenmalig één extra bovenwettelijke vrije dag toegevoegd aan het vakantiesaldo per 1 juli 2021 van alle medewerkers die op 1 juli 2021 in dienst zijn.

6. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

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

7. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken die op 31 december 2020 zijn opgebouwd, maar nog niet zijn genoten, verjaren niet. Met ingang van 1 januari 2021 geldt de wettelijke regeling ten aanzien van verjaring van vakantiedagen: aanspraken op niet genoten wettelijke vakantiedagen (20 op fulltime basis) vervallen na zes maanden, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Aanspraken op niet genoten bovenwettelijke vakantiedagen (5 op fulltime basis) verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.

8. Vakantiebesteding

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

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

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

Artikel 8.2 Collectieve vrije dagen

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

Artikel 8.3 Koopdagen

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

Artikel 8.4 Levensloopregeling

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

Artikel 8.5 Zorgverlof

1. De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteiten-

verlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

2. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim.
3. Artikel 8.8 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof een vorm van niet-betaald verlof is.
4. Werkgever betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgever heeft vastgesteld.
5. De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet Arbeid en Zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:
 - Koopdagen
 - Levensloopverlof
6. De medewerker kan een saldo uit de Levensloopregeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.6 Betaling vakantie en verzuim

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

Artikel 8.7 Compensatie voor niet-genoten vakantie

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

Artikel 8.8 Niet betaald verzuim

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

Artikel 8.9 Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
 - c. Begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
 - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek. Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar. Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgever.
 - f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
 - g. Bij het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.
 - h. Na de bevalling van de echtgenote of partner heeft werknemer recht op kraam/geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Dit verlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte. Bij een bevalling in het ziekenhuis moet het verlof worden opgenomen binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen.

NB.:

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

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

Artikel 8.10 Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. Tot 1 juli 2021 geldt de volgende 60-90-120-regeling:

Om de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) datum van pensionering, doch niet eerder dan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:

 - ten hoogste 60 uren drie jaar voor de (gekozen) datum van pensionering;
 - ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) datum van pensionering;
 - ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) datum van pensionering.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 6.5, het "Generatiepact 80-85-100", hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid. Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

Per 1 juli 2021 komt de bovenstaande 60-90-120-regeling te vervallen en geldt daarvoor in de plaats de volgende bepaling:

Met het oog op de overgang naar pensioering en de groter wordende behoefte aan extra recuperatietijd in de jaren voorafgaand aan het pensioen wordt aan medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 45 de mogelijkheid geboden om voorafgaand aan de (gekozen) datum van pensioering, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen.

Voor niet ploegenmedewerkers en ploegenmedewerkers met een ander rooster dan het 4/5- en 5-ploegenrooster geldt de mogelijkheid om 5 jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioendatum om 300 uur betaald verzuim op te nemen in het onderstaande schema van uren per jaar en in overleg vast te stellen:

- Vijf jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 20 uur;
- Vier jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 40 uur;
- Drie jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 60 uur;
- Twee jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 80 uur;
- Eén jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 100 uur.

Voor ploegenmedewerkers met 4/5- en 5-ploegenrooster geldt in verband met de zwaarte van het 4/5 ploegenwerk (incl. nachtdiensten) de mogelijkheid om 7 jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioendatum 390 uur betaald verzuim op te nemen in het volgende schema van uren per jaar, en in overleg vast te stellen:

- Zeven jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 15 uur;
- Zes jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 30 uur;
- Vijf jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 30 uur;
- Vier jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 60 uur;
- Drie jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 60 uur;
- Twee jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 97,5 uur;
- Eén jaar voor de (gekozen) pensioendatum: 97,5 uur.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken of hebben gemaakt van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 6.5, het "Generatiepact 80-85-100", hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid. Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. De uren mogen niet aaneengesloten worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

Deze regeling gaat in op 1 juli 2021. Vanaf dat moment mogen verzoeken om van de regeling gebruik te gaan maken, worden ingediend. Er gelden overgangsbepalingen: deze zijn opgenomen in de RAV 360 Betaald Verzuim.

HOOFDSTUK 9: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1 Pensioenregeling

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de MetalektrO (PME). Medewerkers die op of na 1 mei 2013 in dienst zijn getreden en in aanmerking komen voor een excedentpensioen en medewerkers die reeds in dienst waren en op of na die datum in aanmerking komen voor een excedentpensioen, vallen in de DC excedentregeling bij ABN AMRO Pensioenen in plaats van de excedentpensioenregeling van PME.
2. De door de medewerker aan PME en (voor zover van toepassing) aan ABN AMRO Pensioenen verschuldigde bijdragen zullen door werkgever op het maandsalaris worden ingehouden en door hem worden afgedragen aan PME en ABN AMRO Pensioenen. Het werknemersdeel in de pensioenpremie bedraagt tot 1 juli 2021 2,7% van de pensioengrondslag, met ingang van 1 juli 2021 3,85% van de pensioengrondslag en per 1 juli 2022 5% van de pensioengrondslag.
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van PME en nader gespecificeerd in het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland, en (voor zover van toepassing) in het NXP Pensioenreglement Excedent van ABN AMRO Pensioenen.
4. Met ingang van 1 januari 2022 maakt de gerealiseerde bonus betaling geen onderdeel meer uit van het bij NXP geldende pensioengevend salaris.
5. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere medewerker van wie het pensioengevende salaris het (voor de opbouw van bruto pensioen) maximale pensioengevende salaris (dat jaarlijks wordt aangepast en per 1 januari 2020 € 110.111 en per 1 januari 2021 € 112.189 bedraagt) overschrijdt, recht op een bruto benefit toeslag van 12,3% over het verschil tussen het pensioengevende salaris en het maximale pensioengevende salaris. Deze benefit toeslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld op basis van het dan geldende pensioengevende salaris en wordt tussentijds alleen aangepast aan wijzigingen in het deeltijdpercentage. Maandelijks wordt 1/12e deel van het totale bedrag aan benefit toeslag uitbetaald.

Artikel 9.2 Zorgverzekering

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij AON (OUH) afgesloten collectieve zorgverzekering. Indien de medewerker een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet tezamen met een van de aanvullende zorgpolissen AON (OUH Zilveren Kruis) Vitaal 2+, Vitaal 3+ of Vitaal 4+ (of vergelijkbaar bij AON (CZ)) heeft afgesloten, ontvangt deze een maandelijkse bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden. Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 9.3 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 9.4 Vergoeding in geval van thuiswerken

Post-Covid (vakbonden en NXP stemmen moment af) geldt er voor elke volledig gewerkte thuiswerkdag een tegemoetkoming van Euro 2,-. Indien er op een thuiswerkdag een tegemoetkoming wordt betaald, geldt er voor die dag geen recht op reiskostenvergoeding woon-werk.

HOOFDSTUK 10: WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

Artikel 10.1 Werkgelegenheid

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

Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgever:

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

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

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

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

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

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

Artikel 10.2 Employability

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgever voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt. Medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.
2.
 - a. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.
 - b. Werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. In dit verband zal werkgever per bedrijfsonderdeel een inzetbaarheidsplan opstellen. Werkgever zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers. De medewerker zal zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om zodanige opleidingen te volgen dat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft.
 - c. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgever als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten. Om die reden worden afspraken zo veel mogelijk contractueel vastgelegd tussen medewerker en NXP. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgever een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.
4. Werkgever en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.
5. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
6. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgever en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt. In dit verband kan 1 keer in de 3 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult). De resultaten van de loopbaanscan worden uitsluitend ter beschikking gesteld aan de deelnemende medewerker. Het spreekt voor zich dat de medewerker er een groot belang bij kan hebben om de resultaten met de leidinggevende of HRM te bespreken.
7. NXP heeft in 2012 eenmalig een employability-budget van Euro 600.000,- ter beschikking gesteld, waarmee verzoeken van medewerkers een opleiding te volgen die bijdraagt aan de ontwikkeling of ondersteuning van de huidige of nieuwe loopbaan (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden gesubsidieerd. Dit employability budget moet worden gezien als een extra ontwikkelingsbudget naast het reguliere NXP opleidingsbudget. Een paritaire toetsingscommissie zal de individuele verzoeken van medewerkers beoordelen. Gedurende de looptijd van deze CAO zal dit employability-budget verder worden gepromoot.

Artikel 10.3 In- en externe bemiddeling

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst. In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn.

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

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

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

HOOFDSTUK 11: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 11.1 Arbeidsomstandigheden

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

HOOFDSTUK 12: VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 12.1 Ondernemingsraad

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

Artikel 12.2 Mededelingen aan het personeel

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

HOOFDSTUK 13: BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP

Artikel 13.1 Disciplinaire maatregelen

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

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

Artikel 13.2 Intern beroep

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

HOOFDSTUK 14: REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

Artikel 14.1 Verplichting van de organisaties

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

Artikel 14.2 Wederzijdse verplichtingen

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

Artikel 14.3 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

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

Artikel 14.4 Geschillenregeling

1. Uit deze CAO voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer der organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.

2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze CAO schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 14.5 Vakbondsverzuim

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

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

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

Artikel 14.6 Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever

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

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn organisatie; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
 - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact te hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
 - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden. De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
 - b. zolang de onder a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgever vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgever nodig;

- c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
 - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraden door werkgever aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen.
3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn organisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
- 4.
- a. Werkgever ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
 - b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
 - c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgever zijn aangemeld.
5. Eenmaal per jaar zal werkgever op verzoek van de organisaties zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Artikel 14.7 Uitkering aan de organisaties

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

Artikel 14.8 Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgever zal de organisaties periodiek (minimaal tweemaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in zijn bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties bevat onder andere de volgende punten:
- Gang van zaken
 - Werkgelegenheid
 - Flexibiliteit
 - Positie van vrouwen
 - Inzetbaarheid
 - Opleidingen
 - Loopbaanbeleid
 - Salaris- en indelingsbeleid
 - Leeftijdsbewust personeelbeleid
 - Bevorderen ondernemerschap.

2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
 - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfs onderdeel leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfs onderdeel;
 - c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels; zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
3. In verband daarmee zal werkgever zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de ondernemingsraad.
5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 14.9 Overheidsmaatregelen

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

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 12 mei 2021.

Namens NXP Nederland
Directeur: J.A.W. Schreurs

Namens partijen 2 t/m 5
FNV Metaal

Bestuurder: G.C.J.M. Maenen

VHP2

Bestuurder: H.F. Westerman

De Unie

Algemeen voorzitter: R. Castelein

Sr. Belangenbehartiger: J.J. Kapteijn

CNV Vakmensen.nl

Voorzitter: P.S. Fortuin

Bestuurder: A Bot

Bijlage A

BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

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

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

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

samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgever bedraagt:

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

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

De aanvulling is als volgt:

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

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

4. Voor de medewerkers met een pensioengevend salaris hoger dan het maximumpremieloon werknemersverzekeringen heeft NXP een WIA-excedent-verzekering afgesloten welke eenzelfde uitkering als de WIA verzorgt maar dan voor het deel van het pensioengevend salaris boven het maximumpremieloon. De premie wordt betaald door NXP. In 2020, 2021 en 2022 is de verzekeringsmaatschappij: ElipsLife.

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

BIJLAGE B (behorend bij artikel 7.5)

TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG

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

Het basispercentage wordt als volgt berekend:

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

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

De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

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

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

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

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

BIJLAGE C

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

1. De medewerker, die de ploegendienst verlaat en/of overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
 - De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
 - De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
 - In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%. De medewerker die vrijwillig de ploegendienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde respectievelijke percentages.
 - De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.
2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WIA of WAO wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in Bijlage A van deze CAO. Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend. De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van hetgeen in de diverse leden van Bijlage A is bepaald.
3. De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.
4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag). De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.
5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve schaal aanpassingen dienovereenkomstig worden verhoogd.
6. Intern gelden nadere regels voor medewerkers die rechten hadden opgebouwd ingevolge de ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 1 januari 1989 gold.

BIJLAGE D

PARTICIPATIEWET

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO de mogelijkheden onderzoeken en trachten te bevorderen om naast de bestaande plaatsen, te streven naar uitbreiding van de plaatsen voor arbeidsgehandicapten, al dan niet via een detachingsconstructie met het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (de organisatie in Nijmegen die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen) of vergelijkbare organisaties.

Bijlage E

AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

Investeren in werkzekerheid en inzetbaarheid

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

Partijen hebben gezamenlijk vastgesteld:

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

Inzetbaarheid en opleidingsplanning

Gelet op het vorenstaande zal NXP zich inspannen om zodanige condities te creëren dat scholing doelgericht ingezet kan worden.

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

Duurzame inzetbaarheid:

Partijen vinden dit een belangrijk onderwerp en hebben een aantal concrete afspraken gemaakt ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. Denk hierbij aan de invoering van het Generatiepact, de verbetering van de regeling 'Betaald Verzuim voorafgaand aan pensioen', de uitbreiding van de loopbaanscan en de afspraak dat het bestaande Employability budget extra gepromoot gaat worden.

Balans in werktijden en flexibiliteit

Mantelzorg

Via het bedrijfszorgpakket wordt een mantelzorgcoach gefaciliteerd. De mantelzorgcoach is gericht op het mentale vlak en ondersteunt de medewerker bij het behouden en verkrijgen van een goede werk-privé balans.

Overige afspraken

Reparatie 3e WW jaar:

Van WW-uitkeringen met een eerste dag van werkloosheid op of na 1 januari 2016 is de wettelijke duur en opbouw beperkt. NXP heeft met de vakorganisaties afgesproken om de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel te repareren met een private aanvullende verzekering via een landelijke uitvoeringsinstantie. Deze uitvoeringsinstantie is de Stichting PAWW welke de private uitkering verzorgt die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de PAWW-uitkering komt overeen met de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering. De mogelijke vermindering van de duur van de wettelijke uitkering na 1 januari 2016 ten opzichte van een toekenning van vóór 1 januari 2016 is minimaal een ½ maand en wordt maximaal 14 maanden (was 38, wordt 24 maanden). NXP en vakorganisaties hebben in december 2017 besloten tot deelname aan de PAWW. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft enkele verzamel-cao's algemeen verbindend verklaard,

waaronder op 11 juli 2018 de verzamel-cao Industrie en Techniek 2_02 waar de NXP-cao onder valt. De ingangsdatum is vastgesteld op 1 augustus 2018. Alleen medewerkers, vallend onder de werkingssfeer van de NXP CAO, met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 augustus 2018, kunnen aanspraak maken op een eventuele uitkering van PAWW. Onderstaand schema laat de ontwikkeling zien van de medewerkersbijdrage voor de komende jaren. In 2018 was de bijdrage 0,2% van het (op €54.614 gemaximeerde) brutoloon en deze zou in de loop der jaren naar verwachting geleidelijk stijgen naar 0,6% van het maximumpremieloon (in 2022)

Jaar	2018	2019	2020	2021	2022
Bijdrage %	0,20%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%

De bijdrage percentages voor 2018, 2019 en 2020 zijn definitief en het percentage voor 2021 is bij nader inzien vastgesteld op 0,4%. Het percentage voor 2022 moet nog worden vastgesteld. De werknemersbijdrage is in ieder geval voor de periode tot en met 2022 gemaximeerd op 0,75%. Bij de introductie van deze regeling is een looptijd afgesproken tot 1 oktober 2022. Op dit moment is nog onduidelijk of, en zo ja onder welke condities de regeling wordt voortgezet. Partijen zullen tijdig overleg hebben zodra e.e.a. meer duidelijk is.

Overige (studie)afspraken tijdens de looptijd van deze CAO:

RVU en verlofsparen:

Gedurende de looptijd van deze CAO zal een inventarisatie worden gemaakt van de haalbaarheid en (on) mogelijkheden van een NXP RVU regeling (ook wel genoemd een "bedrijfs-AOW", van drie jaren voor de AOW-leeftijd) en verlofsparen.

All-in salaris

Werkgever heeft voorgesteld een all-in salaris te introduceren, waarbij dan het "Maandsalaris" van artikel 5.1 en "Persoonlijk budget" van artikel 5.2 worden samengevoegd tot één totaal vast salaris. Afgesproken is om dit plan in de vorm van een studie verder uit te werken, zodat dit eventueel bij een volgende CAO kan worden geïmplementeerd.

ICN8

Er wordt een inventarisatie gemaakt naar de inschaling van de uitzendkrachten en de vereiste competenties in ICN8..

Wijzigingen gedurende de looptijd van de CAO

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

Bijlage F

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

Artikel 1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Algemeen

1. De volgende artikelen uit de CAO zijn niet van toepassing op de medewerker zoals bedoeld in artikel 1 van deze bijlage:
 - a. Artikel 7.5;
 - b. Artikel 5.7, lid I en II.
2. Ter vervanging van de krachtens lid 1 uitgezonderde CAO artikelen, gelden de hiernavolgende artikelen, die voor de medewerker, zoals bedoeld in artikel 1, gelden als aanvulling op de CAO.

Artikel 3 Beloning ploegendienstroosters

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

17%:	voor de dagdienstroosters met niet gestructureerde onregelmatigheid, waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 40 uren bedraagt;
17%:	voor alle twee-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 80 uren per week bedraagt;
22,5%:	voor de drie-ploegendiensten, met controlediensten in het weekeind, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 120 uren per week bedraagt;
33,5%:	voor de ploegendiensten, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd 168 uren per week bedraagt.
4. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op €1.594,- per maand.

5. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C van deze CAO.

Artikel 4 Indeling van de medewerker in een betaalgroep

1. Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd. De salarisschalen voor de Bedrijfsbeveiliging zijn gelijk aan de salarisschalen tot en met vakgroep 40.

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

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

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

Artikel 5 Vakantie voor de medewerker in ploegendienst

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

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

3. Aan de medewerker in continuedienst wordt - boven zijn normale aantal vakantiedagen - in het vakantiejaar twee extra vrije diensten toegekend. Ten aanzien van het opnemen van deze dagen worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

4. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 7.4, lid 3, van de CAO, zal aan de medewerker in continuedienst 6 extra vrije diensten worden toegekend voor het eventueel moeten werken op de feestdagen zoals genoemd in artikel 7.4 lid 1 CAO. Voor zover de medewerker door uitdunning van de personeelbezetting in het dienstrooster vrij is op een dag, die volgens het gestelde in de eerste alinea van dit lid reeds wordt gecompenseerd, zal hiervoor een extra vrije dienst in mindering worden gebracht op het aantal extra vrije diensten dat de medewerker krachtens dit lid krijgt toegekend. Voor zover de medewerker volgens het normale dienstrooster vrij is op bedoelde feestdagen, zal geen correctie op het aantal extra vrije diensten plaatsvinden.

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

Artikel 6 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van deze CAO vermelde geldigheidsduur (1 september 2020 tot 1 november 2022).

Bijlage G

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

Artikel 1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Medewerker S&M: Ieder in dienst van werkgever, die werkzaam is in een specifieke functie binnen Global Sales en Marketing en op wie het Plan van toepassing is verklaard.

Basissalaris: Dit is het jaarsalaris exclusief persoonlijk budget en variabel salaris.

Plan: Het Global Sales Incentive Plan dat geldt voor specifieke functies binnen Global Sales en Marketing. Voor de medewerker op wie dit Plan van toepassing is verklaard geldt dat hij een vast basissalaris heeft en daarnaast een variabel deel van nominaal 30% of 40%, afhankelijk van de rol (zie tabel) in de Global Sales en Marketing organisatie.

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

Artikel 2 Algemeen

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

Artikel 3

Voor de medewerkers S&M is artikel 5.3 van de CAO niet van toepassing.

Artikel 4 **Gemiddeld gerealiseerd AIP bedrag meegerekend in pensioengevend salaris**

Met ingang van het bonusjaar 2018 werd het gemiddeld gerealiseerde AIP bedrag (realisatie-percentages maal AIP-percentages horend bij de vakgroep als vermeld in artikel 5.3.3, maal het basissalaris) meegerekend in het pensioengevende salaris. Met ingang van 1 januari 2022 is het gemiddelde gerealiseerde AIP bedrag niet meer pensioengevend.

Artikel 5 **Geldigheidsduur**

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van de CAO vermelde geldigheidsduur (1 september 2020 tot 1 november 2022).

Bijlage H

SALARISSCHALEN

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 AUGUSTUS 2020 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus 2020 van 1,00%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	26.838	27.177	28.268	29.810	31.501	33.274	36.979	40.524	43.316	50.115
110	25.671	25.995	27.039	28.514	30.131	31.827	35.372	38.762	41.433	47.936
105	24.504	24.814	25.810	27.218	28.762	30.381	33.764	37.000	39.549	45.757
Referentie salaris = 100	23.337	23.632	24.581	25.922	27.392	28.934	32.156	35.238	37.666	43.578
95	22.170	22.450	23.352	24.626	26.022	27.487	30.548	33.476	35.783	41.399
90	21.003	21.269	22.123	23.330	24.653	26.041	28.940	31.714	33.899	39.220
85	19.836	20.087	20.894	22.034	23.283	24.594	27.333	29.952	32.016	37.041
80	18.670	18.906	19.665	20.738	21.914	23.147	25.725	28.190	30.133	34.862
75	17.503	17.724	18.436	19.442	20.544	21.701	24.117	26.429	28.250	32.684
70	16.336	16.542	17.207	18.145	19.174	20.254	22.509	24.667	26.366	30.505
65	15.169	15.361	15.978	16.849	17.805	18.807	20.901	22.905	24.483	28.326
60	14.002	14.179	14.749	15.553	16.435	17.360	19.294	21.143	22.600	26.147

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 AUGUSTUS 2020 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus 2020 van 1,00%, De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.236	2.265	2.356	2.484	2.625	2.773	3.082	3.377	3.610	4.176
110	2.139	2.166	2.253	2.376	2.511	2.652	2.948	3.230	3.453	3.995
105	2.042	2.068	2.151	2.268	2.397	2.532	2.814	3.083	3.296	3.813
Referentie salaris = 100	1.945	1.969	2.048	2.160	2.283	2.411	2.680	2.937	3.139	3.632
95	1.848	1.871	1.946	2.052	2.169	2.291	2.546	2.790	2.982	3.450
90	1.750	1.772	1.844	1.944	2.054	2.170	2.412	2.643	2.825	3.268
85	1.653	1.674	1.741	1.836	1.940	2.049	2.278	2.496	2.668	3.087
80	1.556	1.575	1.639	1.728	1.826	1.929	2.144	2.349	2.511	2.905
75	1.459	1.477	1.536	1.620	1.712	1.808	2.010	2.202	2.354	2.724
70	1.361	1.379	1.434	1.512	1.598	1.688	1.876	2.056	2.197	2.542
65	1.264	1.280	1.331	1.404	1.484	1.567	1.742	1.909	2.040	2.360
60	1.167	1.182	1.229	1.296	1.370	1.447	1.608	1.762	1.883	2.179

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50/G2 T/M 80/G6

PER 1 AUGUSTUS 2020 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus van 1,00%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	64.380	80.448	102.564	111.986	121.411
125	61.904	77.354	98.619	107.679	116.741
120	59.428	74.260	94.674	103.372	112.072
115	56.951	71.165	90.729	99.064	107.402
110	54.475	68.071	86.785	94.757	102.732
105	51.999	64.977	82.840	90.450	98.063
Referentie salaris = 100	49.523	61.883	78.895	86.143	93.393
95	47.047	58.789	74.950	81.836	88.723
90	44.571	55.695	71.006	77.529	84.054
85	42.095	52.601	67.061	73.222	79.384
80	39.618	49.506	63.116	68.914	74.714
75	37.142	46.412	59.171	64.607	70.045
70	34.666	43.318	55.227	60.300	65.375
65	32.190	40.224	51.282	55.993	60.705
60	29.714	37.130	47.337	51.686	56.036

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50/G2 T/M 80/G6

PER 1 AUGUSTUS 2020 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus van 1,00%. De bedragen zijn afgerond op hele euro

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	5.365	6.704	8.547	9.332	10.118
125	5.159	6.446	8.218	8.973	9.728
120	4.952	6.188	7.890	8.614	9.339
115	4.746	5.930	7.561	8.255	8.950
110	4.540	5.673	7.232	7.896	8.561
105	4.333	5.415	6.903	7.538	8.172
Referentie salaris = 100	4.127	5.157	6.575	7.179	7.783
95	3.921	4.899	6.246	6.820	7.394
90	3.714	4.641	5.917	6.461	7.004
85	3.508	4.383	5.588	6.102	6.615
80	3.302	4.126	5.260	5.743	6.226
75	3.095	3.868	4.931	5.384	5.837
70	2.889	3.610	4.602	5.025	5.448
65	2.682	3.352	4.273	4.666	5.059
60	2.476	3.094	3.945	4.307	4.670

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 T/M 45 PER 1 JULI 2021 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 3,81%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	27.861	28.213	29.346	30.947	32.701	34.543	38.389	42.068	44.967	52.025
110	26.650	26.986	28.070	29.601	31.280	33.041	36.720	40.239	43.012	49.763
105	25.438	25.760	26.794	28.256	29.858	31.539	35.051	38.410	41.057	47.501
Referentie salaris = 100	24.227	24.533	25.518	26.910	28.436	30.037	33.382	36.581	39.102	45.239
95	23.016	23.306	24.242	25.565	27.014	28.535	31.713	34.752	37.147	42.977
90	21.804	22.080	22.966	24.219	25.592	27.033	30.044	32.923	35.192	40.715
85	20.593	20.853	21.690	22.874	24.171	25.531	28.375	31.094	33.237	38.453
80	19.382	19.626	20.414	21.528	22.749	24.030	26.706	29.265	31.282	36.191
75	18.170	18.400	19.139	20.183	21.327	22.528	25.037	27.436	29.327	33.929
70	16.959	17.173	17.863	18.837	19.905	21.026	23.367	25.607	27.371	31.667
65	15.748	15.946	16.587	17.492	18.483	19.524	21.698	23.778	25.416	29.405
60	14.536	14.720	15.311	16.146	17.062	18.022	20.029	21.949	23.461	27.143

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 T/M 45 PER 1 JULI 2021 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 3,81% . De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.322	2.351	2.445	2.579	2.725	2.879	3.199	3.506	3.747	4.335
110	2.221	2.249	2.339	2.467	2.607	2.753	3.060	3.353	3.584	4.147
105	2.120	2.147	2.233	2.355	2.488	2.628	2.921	3.201	3.421	3.958
Referentie salaris = 100	2.019	2.044	2.127	2.243	2.370	2.503	2.782	3.048	3.259	3.770
95	1.918	1.942	2.020	2.130	2.251	2.378	2.643	2.896	3.096	3.581
90	1.817	1.840	1.914	2.018	2.133	2.253	2.504	2.744	2.933	3.393
85	1.716	1.738	1.808	1.906	2.014	2.128	2.365	2.591	2.770	3.204
80	1.615	1.636	1.701	1.794	1.896	2.002	2.225	2.439	2.607	3.016
75	1.514	1.533	1.595	1.682	1.777	1.877	2.086	2.286	2.444	2.827
70	1.413	1.431	1.489	1.570	1.659	1.752	1.947	2.134	2.281	2.639
65	1.312	1.329	1.382	1.458	1.540	1.627	1.808	1.981	2.118	2.450
60	1.211	1.227	1.276	1.346	1.422	1.502	1.669	1.829	1.955	2.262

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50/G2 T/M 80/G6

PER 1 JULI 2021 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 3,81%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	66.833	83.513	106.471	116.254	126.038
125	64.263	80.301	102.376	111.783	121.190
120	61.692	77.089	98.281	107.311	116.342
115	59.122	73.877	94.186	102.840	111.495
110	56.551	70.665	90.091	98.369	106.647
105	53.981	67.453	85.996	93.897	101.800
Referentie salaris = 100	51.410	64.241	81.901	89.426	96.952
95	48.840	61.029	77.806	84.955	92.104
90	46.269	57.817	73.711	80.483	87.257
85	43.699	54.605	69.616	76.012	82.409
80	41.128	51.393	65.521	71.541	77.562
75	38.558	48.181	61.426	67.070	72.714
70	35.987	44.969	57.331	62.598	67.866
65	33.417	41.757	53.236	58.127	63.019
60	30.846	38.545	49.141	53.656	58.171

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50/G2 T/M 80/G6

PER 1 JULI 2021 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 3,81% De bedragen zijn afgerond op hele euro

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	5.569	6.959	8.873	9.688	10.503
125	5.355	6.692	8.531	9.315	10.099
120	5.141	6.424	8.190	8.943	9.695
115	4.927	6.156	7.849	8.570	9.291
110	4.713	5.889	7.508	8.197	8.887
105	4.498	5.621	7.166	7.825	8.483
Referentie salaris = 100	4.284	5.353	6.825	7.452	8.079
95	4.070	5.086	6.484	7.080	7.675
90	3.856	4.818	6.143	6.707	7.271
85	3.642	4.550	5.801	6.334	6.867
80	3.427	4.283	5.460	5.962	6.463
75	3.213	4.015	5.119	5.589	6.060
70	2.999	3.747	4.778	5.217	5.656
65	2.785	3.480	4.436	4.844	5.252
60	2.571	3.212	4.095	4.471	4.848

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 T/M 45 PER 1 JULI 2022 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2022 van 3,81%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
120	30.181	30.562	31.789	33.523	35.424	37.418	41.585	45.570	48.710	56.356
115	28.924	29.288	30.465	32.126	33.948	35.859	39.852	43.671	46.681	54.007
110	27.666	28.015	29.140	30.730	32.472	34.300	38.119	41.773	44.651	51.659
105	26.409	26.741	27.816	29.333	30.996	32.741	36.387	39.874	42.622	49.311
Referentie salaris = 100	25.151	25.468	26.491	27.936	29.520	31.182	34.654	37.975	40.592	46.963
95	23.893	24.195	25.166	26.539	28.044	29.623	32.921	36.076	38.562	44.615
90	22.636	22.921	23.842	25.142	26.568	28.064	31.189	34.178	36.533	42.267
85	21.378	21.648	22.517	23.746	25.092	26.505	29.456	32.279	34.503	39.919
80	20.121	20.374	21.193	22.349	23.616	24.946	27.723	30.380	32.474	37.570

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 T/M 45 PER 1 JULI 2022 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2022 van 3,81% De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
120	2.515	2.547	2.649	2.794	2.952	3.118	3.465	3.798	4.059	4.696
115	2.410	2.441	2.539	2.677	2.829	2.988	3.321	3.639	3.890	4.501
110	2.306	2.335	2.428	2.561	2.706	2.858	3.177	3.481	3.721	4.305
105	2.201	2.228	2.318	2.444	2.583	2.728	3.032	3.323	3.552	4.109
Referentie salaris = 100	2.096	2.122	2.208	2.328	2.460	2.599	2.888	3.165	3.383	3.914
95	1.991	2.016	2.097	2.212	2.337	2.469	2.743	3.006	3.214	3.718
90	1.886	1.910	1.987	2.095	2.214	2.339	2.599	2.848	3.044	3.522
85	1.782	1.804	1.876	1.979	2.091	2.209	2.455	2.690	2.875	3.327
80	1.677	1.698	1.766	1.862	1.968	2.079	2.310	2.532	2.706	3.131

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50/G2 T/M 80/G6

PER 1 JULI 2022 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2022 van 3,81%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
120	64.043	80.027	102.026	111.401	120.775
115	61.374	76.692	97.775	106.759	115.743
110	58.706	73.358	93.524	102.117	110.711
105	56.037	70.023	89.273	97.476	105.678
Referentie salaris = 100	53.369	66.689	85.022	92.834	100.646
95	50.701	63.355	80.771	88.192	95.614
90	48.032	60.020	76.520	83.551	90.581
85	45.364	56.686	72.269	78.909	85.549
80	42.695	53.351	68.018	74.267	80.517

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50/G2 T/M 80/G6

PER 1 JULI 2022 IN EURO'S

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2022 van 3,81%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
120	5.337	6.669	8.502	9.283	10.065
115	5.115	6.391	8.148	8.897	9.645
110	4.892	6.113	7.794	8.510	9.226
105	4.670	5.835	7.439	8.123	8.807
Referentie salaris = 100	4.447	5.557	7.085	7.736	8.387
95	4.225	5.280	6.731	7.349	7.968
90	4.003	5.002	6.377	6.963	7.548
85	3.780	4.724	6.022	6.576	7.129
80	3.558	4.446	5.668	6.189	6.710

