

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**1 oktober 2020 t/m 31 december 2022**

voor personeel van

Nexperia B.V. Nederland & ITEC B.V.

## INHOUDSOPGAVE

### PREAMBULE

#### HOOFDSTUK 1

Artikel 1.1  
Artikel 1.2

#### ALGEMEEN

Definities  
Looptijd van de CAO

#### HOOFDSTUK 2

Artikel 2.1  
Artikel 2.2

#### VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Van werkgever  
Van de medewerker

#### HOOFDSTUK 3

Artikel 3.1  
Artikel 3.2  
Artikel 3.3

#### ARBEIDSOVEREENKOMST

Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst  
Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd  
Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

#### HOOFDSTUK 4

Artikel 4.1

#### UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

A la Carte

#### HOOFDSTUK 5

Artikel 5.1  
Artikel 5.2  
Artikel 5.3  
Artikel 5.4  
Artikel 5.5  
Artikel 5.6  
Artikel 5.7

#### BELONING

Maandsalaris  
Persoonlijk Budget  
Bonusregeling  
Collectieve schaal aanpassing  
Vakantiebijslag  
Girale betaling  
Salarisregeling

#### HOOFDSTUK 6

Artikel 6.1  
Artikel 6.2  
Artikel 6.3  
Artikel 6.4  
Artikel 6.5

#### ARBEIDSDUUR

Begrippen  
Werktijden  
De vaststelling van (ploegen)dienstroosters  
Aanpassing arbeidsduur  
Deeltijd voorafgaand aan pensioen

## **HOOFDSTUK 7**

Artikel 7.1  
Artikel 7.2  
Artikel 7.3  
Artikel 7.4

Artikel 7.5  
Artikel 7.6

## **HOOFDSTUK 8**

Artikel 8.1  
Artikel 8.2  
Artikel 8.3  
Artikel 8.4  
Artikel 8.5  
Artikel 8.6  
Artikel 8.7  
Artikel 8.8  
Artikel 8.9  
Artikel 8.10

## **HOOFDSTUK 9**

Artikel 9.1  
Artikel 9.2  
Artikel 9.3

## **HOOFDSTUK 10**

Artikel 10.1  
Artikel 10.2  
Artikel 10.3

## **HOOFDSTUK 11**

Artikel 11.1  
Artikel 11.2  
Artikel 11.3  
Artikel 11.4

## **HOOFDSTUK 12**

Artikel 12.1  
Artikel 12.2

## **TOESLAGEN**

Overuren  
Bijzondere uren bij dienstroosters  
Consignatie  
Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag  
Beloning ploegendienstrooster  
Hindertoeslag

## **VRIJE TIJD EN VERLOF**

Vakantie  
Collectieve vrije dagen  
Kooldagen  
Levensloopregeling  
Zorgverlof  
Betaling vakantie en verzuim  
Compensatie voor niet-genoten vakantie  
Niet betaald verzuim  
Betaald verzuim  
Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

## **OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN**

Pensioenregeling  
Zorgverzekering  
Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

## **WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY**

Werkgelegenheid  
Employability  
In- en externe bemiddeling

## **ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

Arbeidsomstandigheden  
Thuiswerken  
Welzijn  
Zwaar werk

## **VOORLICHTING EN OVERLEG**

Ondernemingsraden  
Mededelingen aan het personeel

**HOOFDSTUK 13**

Artikel 13.1  
Artikel 13.2

**BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP**

Disciplinaire maatregelen  
Intern Beroep

**HOOFDSTUK 14**

Artikel 14.1  
Artikel 14.2  
Artikel 14.3  
Artikel 14.4  
Artikel 14.5  
Artikel 14.6  
Artikel 14.7  
Artikel 14.8  
Artikel 14.9

**REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES**

Verplichting van de organisaties  
Wederzijdse verplichtingen  
Arbeidsrust, staking en uitsluiting  
Geschillenregeling  
Vakbondsverzuim  
Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever  
Uitkering aan de organisaties  
Overleg over werkgelegenheid  
Overheidsmaatregelen

**Bijlage A****BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID****Bijlage B****TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS  
PLOEGDIENST EN PLOEGENTOESLAG****Bijlage C****INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS  
IN PLOEGDIENST****Bijlage D****PARTICIPATIEWET****Bijlage E****AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN****Bijlage F****BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DEELNEMERS AAN  
HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN****Bijlage G****SALARISSCHALEN**

De ondergetekenden:

1. Nexperia B.V. Nederland & ITEC B.V.

hierna te noemen: Nexperia

en

2. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
3. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

## HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

### Artikel 1.1

#### Definities

- werkgever: elk der partijen hiervoor genoemd onder 1. te dezer zake domicilie kiezend te Nijmegen, Jonkerbosplein 52;
- de organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2 en 3.;
- de medewerkers: allen in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 90, echter met uitzondering van:
- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
  - degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

### Artikel 1.2

#### Looptijd van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 oktober 2020 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2022.

Deze CAO vervangt de voorgaande CAO met de looptijd van 1 oktober 2018 tot 30 september 2020.

## HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

### Artikel 2.1

#### Van werkgever

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

### Artikel 2.2

#### Van de medewerker

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

## HOOFDSTUK 3: ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 3.1

#### Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

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

De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:

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

Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent industriële en intellectuele eigendom houden.

Voor de vakgroepen 50 t/m 90 kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorts een non-concurrentiebeding en/of een relatiebeding bevatten.

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

### Artikel 3.2

#### Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker schriftelijk worden opgezegd met inachtneming van de hierna te noemen opzegtermijn en tegen het einde van de kalendermaand.  
Indien gebruik wordt gemaakt van een proeftijdbeding geldt geen opzegtermijn.
2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
  - a. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 tot en met 45
    - bij een duur korter dan 5 jaar 1 maand
    - bij een duur van 5-10 jaar 2 maanden
    - bij een duur van 10-15 jaar 3 maanden
    - bij een duur van 15 jaar of langer 4 maanden
  - b. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 50 tot en met 90
    - bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden
    - bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden



3. De opzegtermijn voor de medewerker is afhankelijk van de vakgroep waarin hij is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:
  - de vakgroepen 10 tot en met 45: 1 maand;
  - de vakgroepen 50 tot en met 90: 3 maanden.In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.
4. Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij tot het Nexperia-concern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst meegeteld.<sup>1</sup>

## 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 rechtsvoorgangers - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.

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

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

---

<sup>1</sup> De dienstjaren die door medewerkers direct voorafgaand aan de verzelfstandiging ononderbroken zijn doorgebracht bij Philips en/of NXP tellen bij Nexperia mee voor al die situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.

## HOOFDSTUK 4: UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

### Artikel 4.1

#### A la Carte

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

#### SYSTEEM

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

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

#### KEUZEMOMENT

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

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

#### GEVOLGEN

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

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

#### In te zetten bronnen

##### GELD

Salaris incl. toeslagen en persoonlijk budget

##### TIJD

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

##### BESTEMMINGEN

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

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 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 G 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 urentoeslag.
4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

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

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

### Artikel 5.3

#### Bonusregeling

1. Werkgever kent een bonusregeling voor de medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd in de vakgroepen 10 tot en met 90.
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 vanaf het bonusjaar 2021 bij realisatie van de bonusdoelstellingen voor
  - vakgroepen 10-75: 5%
  - vakgroepen 80 en 90: 12%van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en vaste bijzondere uren toeslag. In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een dienovereenkomstig gedeelte van dit bonuspercentage uitgekeerd.
4. De bonusregeling voorziet in de mogelijkheid om bij maximale realisatie van de doelstellingen een bonus uit te betalen die 200 % bedraagt van de nominale bonus.
5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt uiterlijk vier maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.
6. Medewerkers die participeren in het Global Sales Incentive Plan zijn uitgesloten van de bonusregeling. Deze SIP bonus telt niet mee voor het pensioengevend salaris. Zie bijlage F, artikel 3.

#### Artikel 5.4

##### **Collectieve salarisverhoging**

###### **2021**

1 juli 2021: aan medewerkers is met ingang van 1 juli 2021 een structurele verhoging toegekend van 2,7% van het referentiesalaris voor de voor hen geldende salarisschaal.

###### **2022**

1 mei 2022: aan medewerkers wordt met ingang van 1 mei 2022 een structurele verhoging toegekend van 2,5% van het referentiesalaris voor de voor hen geldende salarisschaal.

##### **Eenmalige uitkering**

Bij de salarisbetaling van november 2021 zal een éénmalige bruto uitkering ten bedrage van 2.7% van het geldende referentiesalaris (peildatum 30 juni 2021) over de eerste 6 maanden van 2021 als nabetaling worden gedaan. Voor medewerkers die na 1 januari 2021 in dienst gekomen zijn zal de uitbetaling van de eenmalige uitkering naar rato plaatsvinden.

#### 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 € 2.034,40 bruto op jaarbasis, per 1 juli 2021 € 2.089,33 bruto op jaarbasis en per 1 mei 2022; € 2.141,56 bruto op jaarbasis. Vanaf 1 juli 2019 is de leeftijd verlaagd naar 21 jaar voor het verkrijgen van het volledige minimumloon. 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 in december kiezen de salarisbetalingen van het daaropvolgend kalenderjaar maandelijks in twee delen te laten overmaken op verschillende door hem aan te wijzen bankrekeningen.

## Artikel 5.7

### **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, 50, 60, 70, 75, 80 of 90.

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

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

#### **III. Salarissysteem**

##### **1. Structuur van het salarissysteem**

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

- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep (schaalpositie 90). Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep. Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisoniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.
- De volgende salarisschalen worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd: met ingang van 1 juli 2021: alle vakgroepen met 2,7% van het referentiesalaris met ingang van 1 mei 2022: alle vakgroepen met 2,5% van het referentiesalaris
- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage G bij deze CAO.

## **2. Invloed beoordeling**

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

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

## **3. Salarisverhoging**

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

# **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 functievervulling 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 overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
  - a. een (ploegen)dienstrooster in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren bevat;
  - b. op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt;
  - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster tenminste een halve dienst bedraagt;
  - d. een dienst tenminste 6 uren bedraagt;
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 bedrijfs onderdeel 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 Flexibel Werken.
2. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

#### Artikel 6.5

##### **Deeltijd voorafgaand aan pensioen**

1. Medewerkers hebben vijf jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering het recht tot het werken in deeltijd, waarbij een werktijdpercentage van 80% geldt en het salaris en de daarvan afgeleide elementen (zoals persoonlijk budget, verlof, bonus, ...) voor 90% wordt voortgezet. Een gekozen pensioengerechtigde leeftijd dient te zijn vastgelegd vòòr deelname aan deze regeling. 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. Het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur conform bovenstaand lid dient minimaal 6 maanden voor de ingangsdatum van deze regeling ingediend te worden tot en met een uiterste indiendatum van 31 maart 2028.
3. Deze regeling zal binnen 7 jaar na afloop van deze CAO niet verder aangepast worden, tenzij wettelijke regelingen het de uitvoering van de regeling onmogelijk maakt.
4. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

## HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN

### Artikel 7.1

#### Overuren

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 50.
2. Onder overuren wordt verstaan behoudens voor zover het in de periode 1 juli 2015 tot 1 oktober 2018 uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank:
  - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
  - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
  - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verlof.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verlof 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 per 1 januari op tenminste € 1.590,- bruto; per 1 juli 2021 op tenminste € 1.633,-; per 1 mei 2021 op tenminste € 1.674,-; Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 75), zoals genoemd in art. 5.4. Het uurloon voor overwerk in de 4/5- en 5-ploegendienst is  $40/38 * 0,575\% = 0,605\%$  van het maandsalaris.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
  - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
  - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in vakgroep 50.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verlof op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 tot en met 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

## Artikel 7.2

### Bijzondere uren bij dienstroosters

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.
2. Indien en voor zover een medewerker, via ploegentoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Deze toeslag bedraagt:
  - 25% voor de uren op  
maandag t/m vrijdag van:                   00.00 - 07.00 uur  
en van:   19.00 - 24.00 uur  
en zaterdag van:                               00.00 - 06.00 uur
  - 75% voor de uren op  
zaterdag van:                                   06.00 - 24.00 uur
  - 100% voor uren op  
zondag van:                                     00.00 - 24.00 uur
4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
5. Dit artikel is niet van toepassing op uren gewerkt in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

## Artikel 7.3

### Consignatie

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.
2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
3.
  - a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
  - b. Aan het geconsigneerd zijn op een collectieve vrije dag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
  - c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uren werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.2.

4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere uren toeslag 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 (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koningsdag en met ingang van 2022 5 mei (Bevrijdingsdag), zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
3. Medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 50, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris en een extra betaling van 100%. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.  
Medewerkers in de vakgroep 60, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.

4. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

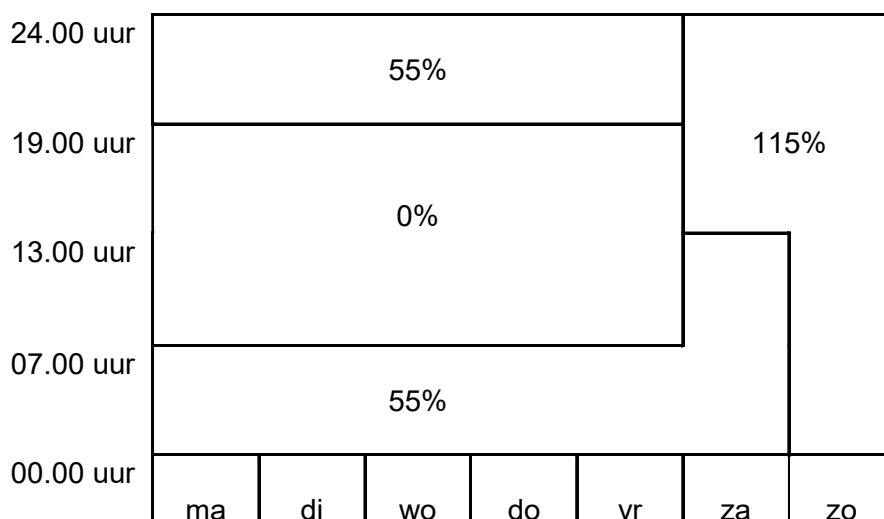
## Artikel 7.5

### Beloning ploegendienstrooster

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

De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en 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-ploegendienst 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 per 1 september 2020 € 2.118,- bruto per maand; per 1 juli 2021 op € 2.175,- bruto per maand; per 1 mei 2022 op € 2.230,- bruto per maand.  
Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 90), 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 vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

##### 2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

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

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

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

##### 4. Opbouw vakantie-rechten tijdens bijzondere omstandigheden

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



## **5. Verrekening vakantiedagen tijdens langdurige volledige arbeidsongeschiktheid**

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

## **6. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie**

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

## **7. Betaling en verjaring van vakantiedagen**

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Met ingang van 1 januari 2022 gaat het wettelijk verjaringssysteem gelden. Dit houdt in dat het wettelijke aantal vakantiedagen (20 dagen voor dagdienst op fulltime basis) zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, vervalt. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen (5 dagen voor dagdienst op fulltime basis) blijft de verjaringstermijn van vijf jaar geldig. De verjaringstermijnen gelden niet voor het reeds vóór 1 januari 2022 opgebouwde saldo aan openstaande vakantiedagen: dit blijft staan en zal niet verjaren.
- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen bovenwettelijke (maximaal 5) vakantiedagen worden uitbetaald.

## **8. Vakantiebesteding**

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

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

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

## Artikel 8.2

### **Collectieve vrije dagen**

Werkgever kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad.

Voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt 1 dag in plaats van 5 dagen.

Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

## Artikel 8.3

### **Koopdagen**

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

## Artikel 8.4

### **Levensloopregeling**

1. De levensloopregeling als genoemd in dit artikel geldt nog slechts voor medewerkers die op 31 december 2011 een saldo van meer dan € 3.000,-- in hun levensloopspaarregeling gespaard hadden en nog steeds deelnemen aan deze levensloopregeling.
2. De levensloopregeling eindigt per 31 december 2021.

## Artikel 8.5

### Zorgverlof

1. Nexperia volgt De Wet Arbeid en Zorg en kent de medewerker rechten toe minimaal conform deze wet.  
De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.
2. De CAO reikt de mogelijkheid aan om naast de regelingen op basis van de Wet Arbeid en Zorg kooldagen als bedoeld in artikel 8.3 in te zetten voor zorgverlof.

## 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. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is alleen toegestaan in geval van:
  - arbeidsongeschiktheid;
  - zwangerschapsverlof, adoptieverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, (aanvullend) geboorteverlof, kortdurend zorgverlof alsmede enige andere verlofvorm waarvoor geen voorafgaande toestemming is vereist, een en ander conform de Wazorg.Is sprake van verzuim in de zin van de Wazorg waarbij geen voorafgaande toestemming is vereist, dan dient overeenkomstig het daaromtrent in de Wazorg bepaalde en met inachtneming van de in de Wazorg geformuleerde voorschriften melding te worden gemaakt van het opnemen van verlof.

## 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/geregistreerd partnerschap van de medewerker en/of het 25- of 40-jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.
  - h. De bevalling van de echtgeno(o)t(e), of partner.

NB.:

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte.

Waar in het bovenstaande sprake is van “ouders” resp. “grootouders” worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

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

## Artikel 8.10

### Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

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

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

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 6.5, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid.

Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

## HOOFDSTUK 9: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

### Artikel 9.1

#### Pensioenregeling

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de 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 die is ondergebracht 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 met ingang van 1 juli 2014 2,7% van de pensioengrondslag.
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van PME en nader gespecificeerd in het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van Nexperia B.V. Nederland, en (voor zover van toepassing) in het Nexperia B.V. Pensioenreglement Excedent van ABN AMRO Pensioenen.
4. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere medewerker van wie het pensioengevende salaris het (voor de opbouw van bruto pensioen) maximale pensioengevende salaris (dat jaarlijks wordt aangepast en per 1 januari 2020 € 107.593 bedraagt en per 1 januari 2021 € 112.189 en per 1 januari 2022 € 114.866) 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. Maandlijks wordt 1/12e deel van het totale bedrag aan benefit toeslag uitbetaald.
5. De in 2007 met de vakorganisaties overeengekomen Garantierегeling 2007 (voor medewerkers die ten tijde van de afsplitsing van NXP van Philips kwamen) is met ingang van 1 januari 2015 vervallen. Als compensatie voor het wegvallen van de Garantierегeling 2007 betaalt werkgever een maandelijkse bruto toeslag aan de medewerkers die aanspraak konden maken op de Garantierегeling 2007. Aan de hand van de volgende bepalingen kan worden vastgesteld of aanspraak kan worden gemaakt op een bruto toeslag en hoe de toeslag moet worden berekend.
  - Iedere medewerker die op peildatum 31 december 2014 recht had op de Garantierегeling komt in aanmerking voor de vervangende maandelijkse toeslag;
  - De maandelijkse toeslag zal worden betaald met ingang van 1 januari 2015 tot dat de medewerker de 65-jarige leeftijd heeft bereikt of tot de datum van uitdiensttreding, indien en voor zover dat laatste eerder is;
  - Startpunt voor de berekening van de hoogte van de individuele maandelijkse toeslag is de premie zoals deze voor de betreffende medewerker in 2015 zou zijn op basis van zijn/haar leeftijd per 1 januari 2015 (conform de leeftijdsafhankelijke PME tarief tabellen van 2014);
  - Deze maandelijkse toeslag wordt jaarlijks, voor het eerst op 1 januari 2016, verhoogd met 4,1%.

## Artikel 9.2

### **Zorgverzekering**

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij AON Nederland C.V. (voorheen IAK Verzekeringen B.V.) afgesloten collectieve zorgverzekering. Indien de medewerker een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet bij AON Zorgverzekering (tezamen met een van de aanvullende pakketten: Vitaal 2+, Vitaal 3+ of Vitaal 4+) of een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet bij AON CZ (tezamen met een van de aanvullende pakketten: Plus Collectief, Top Collectief of 50+ Collectief), ontvangt deze een maandelijkse bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden.

Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

## Artikel 9.3

### **Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid**

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

## HOOFDSTUK 10: WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

### Artikel 10.1

#### Werkgelegenheid

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

Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgever:

- a. in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
  - b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen;
  - c. het recht erkennen op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.
2. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerdergenoemde 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 mindervalide 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 bedrijfs onderdeel 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 ontslaaanvraag, 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 Nexperia. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgever een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.
4. Werkgever en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.
5. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
6. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgever en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst.  
Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt. In dit verband kan 1 keer in de 5 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn. De resultaten van de loopbaanscan worden uitsluitend ter beschikking gesteld aan de deelnemende medewerker. Het spreekt voor zich dat de medewerker er een groot belang bij kan hebben om de resultaten met de leidinggevende of HRM te bespreken.

## 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 betrokken HR-manager.

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 (arbeidsmarktorientatie);
- 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 via reguliere kanalen worden verspreid (zoals periodieke nieuwsbrieven, email) of via andere wegen door werkgever worden gepubliceerd, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

## HOOFDSTUK 13: BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP

### Artikel 13.1

#### Disciplinaire maatregelen

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

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

### Artikel 13.2

#### Intern beroep

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

## **HOOFDSTUK 14: REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES**

### Artikel 14.1

#### **Verplichting van de organisaties**

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

### Artikel 14.2

#### **Wederzijdse verplichtingen**

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

### 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 gerede 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 het bedrijf; 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**

Nexperia B.V. Nederland zal aan de organisaties genoemd onder 2 en 3 een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".



## Artikel 14.8

### Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgever zal de organisaties periodiek (minimaal tweemaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in zijn bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties bevat onder andere de volgende punten:
  - gang van zaken
  - werkgelegenheid
  - flexibiliteit
  - positie van vrouwen
  - inzetbaarheid
  - opleidingen
  - loopbaanbeleid
  - salaris- en indelingsbeleid
  - leeftijdsbewust personeelbeleid
  - bevorderen ondernemerschap.
2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
  - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
  - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
  - c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2000;zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
3. In verband daarmee zal werkgever zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de ondernemingsraad.
5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

## Artikel 14.9

### Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze CAO.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Nijmegen op 30 september 2021.

Namens Nexperia B.V. & ITEC B.V.

Directeur: Charles Smit

Directeur: Stefan Hermans

Namens partijen 2 en 3

FNV Metaal

Bestuurder: Mustafa Kirac

CNV Vakmensen.nl

Bestuurder: Arthur Bot

## BIJLAGE A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

## 2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

- a. Werkgever zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de arbeidsongeschiktheidswetgeving. 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 sluit voor haar medewerkers een WGA Hiaat verzekering af. De kosten van deze verzekering worden gedragen door de werkgever.
  - c. 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.
  - d. 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. Intern gelden nadere regels voor medewerkers aan wie tijdens hun werkzame periode bij Nexperia een uitkering ingevolge de Wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering (WAO) is toegekend.

**BIJLAGE B (behorend bij artikel 7.5)****TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG**

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

Het basispercentage wordt als volgt berekend:

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

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

De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

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

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

---

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

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

## BIJLAGE C

### INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

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

Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

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

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

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

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.

5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve schaal aanpassingen dienovereenkomstig worden verhoogd.
6. Ten aanzien van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 1 januari 1989 gold, is de volgende regeling van toepassing:
  - a. alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslaggarantieregeling worden gewaarborgd op het niveau zoals dit is bereikt op de dag voorafgaande aan die waarop het nieuwe ploegengebouw is ingevoerd;
  - b. bij de toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee zoals deze voorafgaande aan de invoeringsdatum van de nieuwe ploegenbeloningsregeling in ploegendienst zijn doorgebracht voor zover althans deze niet zijn geëffectueerd ingevolge de toen geldende ploegentoeslag-garantieregeling.
7. Indien een medewerker die valt onder de ploegentoeslaggarantieregeling van vóór 1 januari 1989 opnieuw in ploegendienst gaat werken vindt bij het verlaten van de ploeg afbouw van zijn ploegentoeslag plaats tot het garantieniveau dat is bereikt op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

## **BIJLAGE D**

### **PARTICIPATIEWET**

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



## BIJLAGE E

### AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

#### 1. Mantelzorg

CAO partijen zien het belang van het thema mantelzorg in relatie tot het werk. Partijen zijn het er over eens dat dit thema een verantwoordelijkheid is van zowel werkgevers als werknemers. Nexperia zorgt voor een professionele mantelzorgcoach die desgewenst mantelzorgers ondersteunt.

#### 2. Duurzame inzetbaarheid

Partijen onderkennen het belang van een ondernemingsbeleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, waardoor mede werkzekerheid nu en in de toekomst wordt bevorderd. Daarbij wordt vastgesteld dat scholing een belangrijk instrument is voor het bevorderen van het functioneren, de inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers. Partijen onderkennen bovendien de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor het onderhouden en vergroten van hun inzetbaarheid.

In het kader van bovenstaande hebben de Partijen het volgende afgesproken voor de looptijd van deze CAO:

- Nexperia zal via een promotiecampagne kenbaar maken dat medewerkers hun duurzame inzetbaarheid en eventuele behoefte aan een carrièrewijziging bespreekbaar maken bij hun leidinggevenden;
- Reële opleidings- en ontwikkelingsverzoeken in het kader van duurzame inzetbaarheid gehonoreerd dienen te worden.
- Nexperia zal de vakorganisaties halfjaarlijks inzicht geven in toegekende en geweigerde opleidingsverzoeken.

#### 3. Overleg

Partijen zijn overeengekomen dat ze halfjaarlijks overleg voeren over de gang van zaken bij Nexperia. De bonusregeling zal in ieder geval onderwerp van gesprek zijn tijdens dit overleg.

#### 4. Reparatie 3e WW jaar

Van WW-uitkeringen met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 januari 2016 worden de wettelijke duur en opbouw beperkt. Nexperia heeft met de vakorganisaties afgesproken dat de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel wordt gerepareerd met aanvullende verzekeringen op CAO-niveau (PAWW) waarbij de premie voor rekening van de medewerker komt.

#### 5. Wijzigingen gedurende de looptijd van de CAO:

Indien gedurende de lange looptijd van deze CAO Nexperia 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.

## 6. **Thuiswerken**

Medewerkers die gebruik maken van de thuiswerkregeling (RAV 704) ontvangen een netto vergoeding van € 2,- per dag conform de NIBUD richtlijn. Mocht dit bedrag door het NIBUD gedurende de looptijd van de CAO verhoogd worden dan zal Nexperia de vergoeding overeenkomstig verhogen. Medewerkers hebben geen recht op reiskostenvergoeding voor dagen dat er thuisgewerkt wordt in het kader van de thuiswerkregeling (RAV 704).

Medewerkers hebben geen aanspraak meer op deze netto vergoeding indien het als gevolg van wijzigingen in (fiscale) wetgeving niet langer toegestaan is om die onkosten (netto) te verstrekken dan wel indien die verstrekking extra kosten voor Nexperia met zich brengt.

## 7. **Welzijn**

In 2021 biedt Nexperia alle medewerkers de mogelijkheid om een scan te maken bij Seneca (expertisecentrum sport, arbeid en gezondheid van de HAN-universiteit). Als er op basis van die scan onderbouwing is voor een gerichte aanpak (coaching, training) die bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, dan zal Nexperia de redelijke kosten voor die aanpak op zich nemen.

## 8. **Zwaar werk**

Vakbonden en Nexperia onderzoeken samen of er bij Nexperia sprake is van 'zwaar werk' en bepalen op basis van de resultaten van het gezamenlijke onderzoek of en welke maatregelen nodig zijn in het kader van het landelijke pensioenakkoord tav rvu regeling of verlofsparen.

## BIJLAGE F

### 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 30%.

#### Artikel 2

##### Algemeen

1. Het Global Sales Incentive Plan is op de volgende functies van toepassing:
  - Regional Sales Management, Account Management and Fiels Sales Engineers (OEM/EMS), Field Application Engineer/Product Application Engineer, Distri/EMS Channel Management
  - Regional Marketing Management, Regional Marketing & Global Commercial Marketing
2. De periode waarop het Global Sales Incentive Plan van toepassing is, is gelijk aan het 12 maandelijks fiscale boekjaar en loopt van 1 Januari t/m 31 December van een jaar.

#### Artikel 3

1. Voor de medewerkers S&M is artikel 5.3 van de CAO niet van toepassing.
2. De Sales Incentive Plan bonus telt niet mee voor het pensioengevend salaris

#### Artikel 4 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van de CAO vermelde geldigheidsduur (1 oktober 2020 tot en met 31 december 2022).

## BIJLAGE G

## SALARISSCHALEN

JAARSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 10 T/M 45 per 1 juli 2022, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2,7% van het referentiesalaris)

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 juli 2021 in euro's										
inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2.7% van het referentiesalaris										
Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	27627	27978	29099	30686	32427	34251	38184	41718	44590	51589
110	26426	26761	27834	29352	31017	32762	36524	39904	42651	49346
105	25225	25545	26569	28018	29607	31273	34864	38090	40712	47103
Referentie salaris = 100	24024	24329	25304	26684	28198	29784	33204	36277	38774	44860
95	22822	23112	24038	25349	26788	28294	31543	34463	36835	42617
90	21621	21896	22773	24015	25378	26805	29883	32649	34896	40374
85	20420	20679	21508	22681	23968	25316	28223	30835	32957	38131
80	19219	19463	20243	21347	22558	23827	26563	29021	31019	35888
75	18018	18246	18978	20013	21148	22338	24903	27207	29080	33645
70	16816	17030	17712	18678	19738	20848	23242	25393	27141	31402
65	15615	15813	16447	17344	18328	19359	21582	23580	25203	29159
60	14414	14597	15182	16010	16918	17870	19922	21766	23264	26916

MAANDSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 10 T/M 45 per 1 juli 2022, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2,7% van het referentiesalaris)

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 juli 2021 in euro's										
inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2.7% van het referentiesalaris										
Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2302	2331	2425	2557	2702	2854	3182	3476	3715	4298
110	2202	2229	2319	2446	2585	2730	3043	3325	3554	4111
105	2102	2128	2214	2335	2467	2606	2905	3174	3392	3924
Referentie salaris = 100	2002	2027	2109	2224	2350	2482	2767	3023	3231	3738
95	1901	1925	2003	2112	2232	2357	2628	2871	3069	3551
90	1801	1824	1898	2001	2115	2233	2490	2720	2907	3364
85	1701	1722	1792	1890	1997	2109	2351	2569	2746	3177
80	1601	1621	1687	1779	1880	1985	2213	2418	2584	2990
75	1501	1520	1581	1668	1762	1861	2075	2267	2423	2803
70	1401	1418	1476	1556	1645	1737	1936	2116	2261	2616
65	1301	1317	1370	1445	1527	1613	1798	1964	2100	2429
60	1201	1216	1265	1334	1410	1489	1660	1813	1938	2242

JAARSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 10 T/M 45 per 1 mei 2022, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2,5% van het referentiesalaris)

<b>JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 mei 2022 in euro's</b>										
<b>inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2.5% van het referentiesalaris</b>										
Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	28318	28677	29827	31453	33238	35108	39139	42761	45704	52879
110	27087	27430	28530	30086	31793	33581	37437	40902	43717	50580
105	25856	26183	27233	28718	30348	32055	35735	39043	41730	48281
Referentie salaris = 100	24625	24937	25937	27351	28903	30529	34034	37184	39743	45982
95	23393	23690	24640	25983	27457	29002	32332	35324	37755	43682
90	22162	22443	23343	24615	26012	27476	30630	33465	35768	41383
85	20931	21196	22046	23248	24567	25949	28928	31606	33781	39084
80	19700	19949	20749	21880	23122	24423	27227	29747	31794	36785
75	18468	18702	19452	20513	21677	22896	25525	27888	29807	34486
70	17237	17455	18155	19145	20232	21370	23823	26028	27820	32187
65	16006	16209	16859	17778	18786	19843	22122	24169	25832	29888
60	14775	14962	15562	16410	17341	18317	20420	22310	23845	27589

MAANDSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 10 T/M 45 per 1 mei 2022, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2,5% van het referentiesalaris)

<b>MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 per 1 mei 2022 in euro's</b>										
<b>inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2.5% van het referentiesalaris</b>										
Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2359	2389	2485	2620	2770	2925	3261	3563	3808	4406
110	2257	2285	2377	2506	2649	2798	3119	3408	3643	4215
105	2154	2181	2269	2392	2529	2671	2977	3253	3477	4023
Referentie salaris = 100	2052	2078	2161	2279	2409	2544	2836	3099	3312	3832
95	1949	1974	2052	2165	2288	2416	2694	2944	3146	3640
90	1846	1870	1944	2051	2168	2289	2552	2789	2980	3448
85	1744	1766	1836	1937	2047	2162	2410	2634	2815	3257
80	1641	1662	1728	1823	1927	2035	2268	2479	2649	3065
75	1539	1558	1620	1709	1806	1908	2127	2324	2484	2874
70	1436	1454	1512	1595	1686	1780	1985	2169	2318	2682
65	1333	1350	1404	1481	1565	1653	1843	2014	2152	2490
60	1231	1246	1296	1367	1445	1526	1701	1859	1987	2299

MAANDSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 50 T/M 90 per 1 juli 2021, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2,7% van het referentiesalaris)

<b>JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 juli 2021 in euro's</b>							
inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2.7% van het referentiesalaris							
Schaalpositie		50	60	70	75	80	90
	130	65787	82206	104808	114437	124069	148902
	125	63257	79045	100777	110036	119297	143175
	120	60727	75883	96746	105634	114525	137448
	115	58196	72721	92715	101233	109753	131721
	110	55666	69559	88684	96831	104981	125994
	105	53136	66397	84653	92430	100209	120267
Referentie salaris =	100	50606	63236	80622	88029	95438	114540
	95	48075	60074	76590	83627	90666	108813
	90	45545	56912	72559	79226	85894	103086
	85	43015	53750	68528	74824	81122	97359
	80	40484	50588	64497	70423	76350	91632
	75	37954	47427	60466	66021	71578	85905
	70	35424	44265	56435	61620	66806	80178
	65	32893	41103	52404	57218	62034	74451
	60	30363	37941	48373	52817	57262	68724

MAANDSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 50 T/M 90 per 1 juli 2021, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2,7% van het referentiesalaris)

<b>MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 juli 2021 in euro's</b>							
inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 juli 2021 van 2.7% van het referentiesalaris							
Schaalpositie		50	60	70	75	80	90
	130	5482	6851	8734	9536	10338	12408
	125	5271	6587	8398	9170	9941	11931
	120	5060	6324	8062	8803	9543	11454
	115	4849	6060	7726	8436	9145	10976
	110	4638	5797	7390	8069	8748	10499
	105	4427	5533	7054	7702	8350	10022
Referentie salaris =	100	4217	5270	6719	7336	7953	9545
	95	4006	5006	6383	6969	7555	9067
	90	3795	4743	6047	6602	7157	8590
	85	3584	4479	5711	6235	6760	8113
	80	3373	4216	5375	5868	6362	7636
	75	3162	3952	5039	5502	5964	7158
	70	2951	3689	4703	5135	5567	6681
	65	2741	3425	4367	4768	5169	6204
	60	2530	3162	4031	4401	4771	5727

MAANDSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 50 T/M 90 per 1 mei 2022, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2,5% van het referentiesalaris)

<b>JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 mei 2022 in euro's</b>							
inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2.5% van het referentiesalaris							
Schaalpositie		50	60	70	75	80	90
	130	67432	84262	107429	117299	127171	152625
	125	64838	81021	103297	112787	122280	146755
	120	62245	77780	99165	108276	117388	140884
	115	59651	74539	95033	103764	112497	135014
	110	57058	71298	90901	99253	107606	129144
	105	54464	68057	86769	94741	102715	123274
Referentie salaris =	100	51871	64817	82638	90230	97824	117404
	95	49277	61576	78506	85718	92932	111533
	90	46683	58335	74374	81207	88041	105663
	85	44090	55094	70242	76695	83150	99793
	80	41496	51853	66110	72184	78259	93923
	75	38903	48612	61978	67672	73368	88053
	70	36309	45371	57846	63161	68476	82182
	65	33716	42131	53714	58649	63585	76312
	60	31122	38890	49582	54138	58694	70442

MAANDSALARISSCHAAL VOOR VAKGROEPEN 50 T/M 90 per 1 mei 2022, in euros  
(inclusief the collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2,5% van het referentiesalaris)

<b>MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 per 1 mei 2022 in euro's</b>							
inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 mei 2022 van 2.5% van het referentiesalaris							
Schaalpositie		50	60	70	75	80	90
	130	5619	7021	8953	9774	10597	12719
	125	5403	6751	8608	9398	10190	12230
	120	5187	6481	8264	9022	9782	11740
	115	4971	6211	7920	8646	9374	11251
	110	4755	5941	7575	8270	8967	10762
	105	4539	5671	7231	7894	8559	10273
Referentie salaris =	100	4323	5401	6887	7519	8152	9784
	95	4106	5130	6542	7143	7744	9294
	90	3890	4860	6198	6767	7336	8805
	85	3674	4590	5853	6391	6929	8316
	80	3458	4320	5509	6015	6521	7827
	75	3242	4050	5165	5639	6114	7338
	70	3026	3780	4820	5263	5706	6848
	65	2809	3510	4476	4887	5298	6359
	60	2593	3240	4132	4511	4891	5870