

Collectieve Arbeidsovereenkomst
British American Tobacco Nederland B.V.



1 april 2020 tot 1 april 2021

© 2020. CAO partijen en AWWN

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

De ondergetekenden:

British American Tobacco Nederland B.V. te Amstelveen

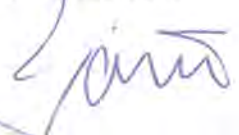


Martijn van Leen,
als partij ter ener zijde

en

FNV te Amsterdam

Ondernemingsraad BAT Nederland



als partij ter andere zijde

Bob Bolten

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.

Inhoudsopgave

| <i>Hoofdstuk/artikel</i> | <i>Omschrijving</i> |
|--------------------------|--|
| Hoofdstuk 1 | <i>Wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemers</i> |
| Artikel 1 | Algemeen |
| Artikel 2 | Werk buiten rooster |
| Artikel 3 | Orde, hygiëne en veiligheid |
| Artikel 4 | Geheimhouding |
| Artikel 5 | Vakbondswerk |
| Artikel 6 | Nevenwerkzaamheden |
| Hoofdstuk 2 | <i>Arbeidsovereenkomst</i> |
| Artikel 7 | Indiensttreding |
| Artikel 8 | Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd |
| Artikel 9 | Arbeidsovereenkomst op afroepbasis |
| Artikel 10 | Proeftijd |
| Artikel 11 | Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd |
| Artikel 12 | Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd |
| Artikel 13 | Aanvraag ontslagvergunning |
| Hoofdstuk 3 | <i>Arbeidsduur, werktijd en verlof</i> |
| Artikel 14 | Algemeen |
| Artikel 15 | Arbeidsduur |
| Artikel 16 | Dienstroosters |
| Artikel 17 | Zon- en feestdagen |
| Artikel 18 | Vakantierechten |
| Artikel 19 | Extra vakantie |
| Artikel 20 | Berekening vakantie bij indiensttreding, ontslag, aanpassing arbeidsduur |
| Artikel 21 | Vakantierechten bij onderbreken van werkzaamheden |
| Artikel 22 | Opnemen van vakantierechten |
| Artikel 23 | Collectieve vrijen dagen en vakantiedagen |
| Artikel 24 | Niet opgenomen vakantie |
| Artikel 25 | Het niet aanmerken van bepaalde uren als vakantie |
| Artikel 26 | Verrekening vakantiedagen bij einde dienstverband |
| Artikel 27 | Verval en verjaring |
| Hoofdstuk 4 | <i>Inkomen</i> |
| Artikel 28 | Algemeen |
| Artikel 29 | Grades en salarisschalen |
| Artikel 30 | Plaatsing van de werknemers in salarisschalen |
| Artikel 31 | Salarisvaststelling |
| Artikel 32 | Plaatsing in een lagere functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden |
| Artikel 33 | Plaatsing in een lagere functie als gevolg van persoonlijk functioneren |
| Hoofdstuk 5 | <i>Toeslagen, vergoedingen en compensatie in tijd</i> |
| Artikel 34 | Vakantietoeslag |
| Artikel 35 | Eindejaarsuitkering |
| Artikel 36 | Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst |
| Artikel 37 | Uitkering bij overlijden |
| Artikel 38 | Verhuisregeling |
| Hoofdstuk 6 | <i>Inzetbaarheid en ontwikkelen</i> |
| Artikel 39 | Scholing en vorming |
| Artikel 40 | Regelingen voor oudere werknemers |

| | |
|--------------------|---|
| Hoofdstuk 7 | Werk en privé |
| Artikel 41 | Deeltijd |
| Artikel 42 | Betaald verzuim |
| Artikel 43 | Onbetaald verzuim |
| Hoofdstuk 8 | Keuzemogelijkheden |
| Artikel 44 | Flexibele Benefits |
| Hoofdstuk 8 | (Pre)pensioen |
| Artikel 45 | Pensioenregeling |
| Artikel 46 | Vervroegde en uitgestelde pensionering |
| Hoofdstuk 9 | Bijzondere bepalingen |
| Artikel 47 | Bijzondere bepalingen en verplichtingen werkgever |
| Artikel 48 | Wederzijdse verplichten CAO-partijen |
| Artikel 49 | Tussentijdse wijzigingen |
| Artikel 50 | Bijlagen |
| Artikel 51 | Contractduur, opzegging en verlenging |
| Bijlagen | |
| Bijlage 1 | Definities |
| Bijlage 2 | Maandsalarissen |
| Bijlage 3 | Salarisverhogingen |
| Bijlage 4 | Protocol Wet Verbetering Poortwachter |
| Bijlage 5 | Uitkering bij arbeidsongeschiktheid |
| Bijlage 6 | Aanvullende verzekering/reparatie WW/WGA |

Een uittreksel van het Burgerlijk Wetboek, Boek 7, titel 10 is beschikbaar bij de afdeling Human Resources.

Hoofdstuk 1

Wederzijdse verplichtingen werkgever en werknemers

ARTIKEL 1 *Algemeen*

1. De werkgever zal met iedere werknemer vallend onder de CAO (zie bijlage 1 voor definitie werknemer) schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan. Daarin staat dat de CAO en de bedrijfsregelingen van toepassing zijn. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de CAO en de bedrijfsregelingen.
2. De bedrijfsregelingen mogen niet strijdig zijn met het gestelde in de CAO en dienen indien nodig te worden aangepast aan de bepalingen uit deze CAO.

ARTIKEL 2 *Werk buiten rooster*

De werknemer dient op verzoek van de werkgever ook buiten zijn dienstrooster te werken voor zover de werkgever hierbij rekening houdt met de regels van de CAO en de wettelijke voorschriften.

Werknemers die in deeltijd werken, zijn niet verplicht om buiten het dienstrooster te werken.

ARTIKEL 3 *Orde, hygiëne en veiligheid*

1. Werkgever is verplicht de orde, hygiëne en veiligheid zoveel mogelijk te bevorderen. Werknemer is hiervoor eveneens verantwoordelijk. Werkgever geeft aanwijzingen en voorschriften inzake de orde, hygiëne en veiligheid geven en stelt veiligheidsmiddelen ter beschikking. Werknemers zijn verplicht de aanwijzingen en voorschriften op te volgen en de aangewezen veiligheidsmiddelen te gebruiken.
2. De werknemer moet zich door een arts laten onderzoeken als de werkgever dat vraagt. Dit onderzoek vindt alleen plaats indien dit in verband met de veiligheid of gezondheid van de werknemer of werknemers noodzakelijk wordt geacht of indien sprake is van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). De arts wordt door werkgever, dan wel werkgever en werknemer gezamenlijk, aangewezen. De kosten verbonden aan een medisch onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 4 *Geheimhouding*

1. De werknemer mag geen mededelingen doen en documenten tonen of ter beschikking stellen aan derden over bedrijfsaangelegenheden van werkgever of van aan werkgever gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat geheimhouding vereist is, tenzij de werknemer van tevoren van werkgever toestemming heeft gekregen. Deze verplichting geldt zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als na het eindigen daarvan.
2. Documenten die aan werkgever toebehoren moeten bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever worden overhandigd.

ARTIKEL 5 *Vakbondswerk*

1. De werkgever zal de faciliteiten die nodig zijn voor het goed functioneren van vakverenigingen binnen de onderneming, zoals publicatieborden en vergaderruimte, beschikbaar stellen, voor zover dit de normale voortgang van de onderneming niet schaadt.
2. De werknemer mag deelnemen aan activiteiten van de vakverenigingen, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De vakverenigingen doen tijdig een verzoek tot deelneming aan de werkgever.

3. Activiteiten van de vakverenigingen zijn:
 - a. bijeenkomsten van statutaire organen, als de werknemer bestuurslid en/of afgevaardigde is;
 - b. vormings- of scholingsbijeenkomsten, als de werknemer daaraan deelneemt op verzoek van (het bestuur van) de vakvereniging.
4. De werkgever garandeert dat de positie van de kaderleden uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van de rechten en verplichtingen van hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als kaderlid.

ARTIKEL 6 *Nevenwerkzaamheden*

1. Het is de werknemer niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de werkgever betaalde arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten. De werkgever is bevoegd de werknemer die dit verbod overtreedt, te schorsen zonder behoud van basismaandsalaris. Herhaling van de overtreding kan leiden tot ontslag.
2. De werknemer die zonder schriftelijke toestemming zoals in sub 1 gedefinieerde nevenwerkzaamheden verricht en als gevolg van deze nevenwerkzaamheden arbeidsongeschikt wordt, heeft geen aanspraak op de in artikel bijlage 5 geregelde aanvullingen.

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 7 *Indiensttreding*

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.
2. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal 8 uur per week.

ARTIKEL 8 *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor minimaal 26 weken aangegaan.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor maximaal twee jaar aangegaan.
3. Ingeval een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden, zal de aard en de vermoedelijke duur van de werkzaamheden nader in arbeidsovereenkomst worden omschreven.

ARTIKEL 9 *Arbeidsovereenkomst op afroepbasis*

In een arbeidsovereenkomst op afroepbasis wordt een minimum aantal uren opgenomen. Artikel 7 lid 2 CAO is niet van toepassing.

ARTIKEL 10 *Proeftijd*

1. Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden afgesloten met een proeftijd van 2 maanden voor beide partijen.
2. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten met een proeftijd van 1 maand voor beide partijen indien de periode korter is dan twee jaar en langer is dan 6 maanden.
3. Voor werknemers die direct voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau al twee maanden of langer werkzaam waren in dezelfde functie, geldt geen proeftijd.
4. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door zowel de werkgever als de werknemer onmiddellijk worden beëindigd met opgaaf van reden.

ARTIKEL 11 *Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging.
2. De opzegtermijn bedraagt :
 - a. voor werkgever zoveel weken als het aantal volle dienstjaren dat de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd, met een maximum van 13 weken. De door werkgever in acht te nemen opzegtermijn wordt verlengd met één week per vol dienstjaar dat de arbeidsovereenkomst na de 45^{ste} verjaardag van de werknemer heeft geduurd, met een maximale verlenging van 13 weken.
 - b. voor werknemer zoveel weken als het aantal volle dienstjaren dat de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd, gedeeld door twee, met een maximum van 6 weken.
 - c. voor werkgever en werknemer geldt minimaal een opzegtermijn van een maand.

3. Bij schriftelijke overeenkomst kan van bovengenoemde opzegtermijnen worden afgeweken. In dat geval geldt voor werkgever minimaal een gelijke opzegtermijn als voor werknemer.
4. Het einde van de arbeidsovereenkomst door opzegging dient samen te vallen met het einde van de maand.

ARTIKEL 12 *Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege
 - a. op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de arbeidsovereenkomst, of
 - b. op de dag waarop het bepaalde geheel van werkzaamheden genoemd in de arbeidsovereenkomst gereed is.
2. De werkgever bevestigt schriftelijk aan de werknemer of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd, ten laatste 1 kalendermaand voorafgaand aan de laatste dag van het tijdvak genoemd in de overeenkomst
3. Werkgever en werknemer hebben de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen, dit met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
4. Het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid (artikel 670 lid 1 BW) is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

ARTIKEL 13 *Aanvraag ontslagvergunning*

Indien werkgever een ontslagvergunning bij het UWV aanvraagt, respectievelijk een ontbindingsverzoek indient bij de kantonrechter, verstrekt hij zo spoedig mogelijk een kopie van die aanvraag aan de betreffende werknemer.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, werktijd en verlof

ARTIKEL 14 *Algemeen*

De werktijden worden in overleg met de OR bepaald met inachtneming van de normen van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet en zijn geregeld in de bedrijfsregelingen.

ARTIKEL 15 *Arbeidsduur*

1. De standaard arbeidsduur op jaarbasis bij een voltijds arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Medewerkers werkzaam in de buitendienst worden geacht betaald te worden voor hun functie en niet voor het aantal uren.
2. De werknemer, met een arbeidsovereenkomst van 36,6 uur, kan zijn individuele arbeidsovereenkomst in overleg en na toestemming van de werkgever omzetten naar een gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis van 40 uur per week. In dat geval wordt zijn salaris structureel en evenredig verhoogd met 9,29% en is er geen sprake meer van roostervrije dagen als bedoeld in artikel 16 cao.

ARTIKEL 16 *Dienstroosters*

1. De werkgever heeft het recht om te bepalen wanneer roostervrije uren/dagen opgenomen worden. Daarbij is bepalend dat de opname van roostervrije uren/dagen zodanig geschiedt dat de afdelingen optimaal kunnen functioneren gedurende de hele werkweek.
2. Tijdens ziekte zal geen opbouw van roostervrije dagen/uren plaatsvinden.

ARTIKEL 17 *Zon- en feestdagen*

Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijding.

Indien een feestdag valt op een zaterdag of zondag, zal deze dag worden gecompenseerd middels het opwaarderen van het vakantiesaldo met één dag. Eén dag bedraagt 7,32 uur bij een arbeidsduur van 36,6 uur per week en 8 uur bij een arbeidsduur van 40 uur per week. Indien de werknemer deeltijd werkt, zal de compensatie pro-rata worden toegepast door het aantal uren te vermenigvuldigen met de van toepassing zijnde deeltijdfactor.

ARTIKEL 18 *Vakantierechten*

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar de volgende doorbetaalde vakantierechten. Deze rechten worden deels op basis van een wettelijke verplichting en deels bovenwettelijk toegekend.

| | Op basis van 36,6-urige werkweek | Op basis van 40-urige werkweek |
|---|--|--------------------------------------|
| Wettelijke vakantierechten: | 146,4 uur | 160 uur |
| Bovenwettelijke vakantierechten: | 43,9 uur | 48 uur |
| Totaal: | 190,3 uur | 208 uur |
| <i>Deze rechten zijn een veelvoud van</i> | <i>7,32 uur</i> | <i>8 uur</i> |

ARTIKEL 19 *Extra vakantie*

1. De werknemer heeft in een vakantiejaar recht op extra vakantie, indien hij in dat jaar in één van de volgende leeftijdscategorieën is gaan vallen:

| Leeftijdscategorie | Op basis van 36,6-urige werkweek | Op basis van 40-urige werkweek |
|---|--|--------------------------------------|
| 40 t/m 44 jaar | 7,32 uur | 8 uur |
| 45 t/m 49 jaar | 14,64 uur | 16 uur |
| 50 t/m 54 jaar | 21,96 uur | 24 uur |
| 55 t/m 57 jaar | 29,28 uur | 32 uur |
| 58 t/m 60 jaar | 36,60 uur | 40 uur |
| 61 jaar | 43,92 uur | 48 uur |
| 62 jaar | 51,24 uur | 56 uur |
| <i>Deze rechten zijn een veelvoud van</i> | <i>7,32 uur</i> | <i>8 uur</i> |

Indien de werknemer deeltijd werkt, zal de extra vakantie worden toegepast door het aantal uren te vermenigvuldigen met de van toepassing zijnde deeltijdfactor.

ARTIKEL 20 *Berekening vakantie bij indiensttreding, ontslag en aanpassing arbeidsduur*

1. De vakantierechten worden met een evenredig deel verminderd voor iedere kalenderdag dat in het vakantiejaar geen arbeidsovereenkomst heeft bestaan.
2. Indien gedurende een vakantiejaar een wijziging van het overeengekomen individuele dienstrooster plaatsvindt, wordt het recht op vakantie voor dat jaar opnieuw vastgesteld.

ARTIKEL 21 *Vakantierechten bij onderbreken van werkzaamheden*

1. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW zich voordoet.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.
3. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder lid 2 sub a en f CAO in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
4. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het gestelde in artikel 21 lid 1 CAO tweede volzin van overeenkomstige toepassing.
5. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, ook indien er sprake is van arbeidstherapie, loopt de opbouw van vakantierechten normaal door. Bij het opnemen van vakantie worden steeds evenveel uren van het tegoed in mindering gebracht alsof de werknemer volledig arbeidsgeschikt is.

ARTIKEL 22 *Opnemen van vakantierechten*

1. De werknemer is verplicht zijn jaarlijkse wettelijke vakantierechten op te nemen binnen 18 kalendermaanden gerekend vanaf het moment van toekenning, waarvan tenminste vijf dagen of diensten aaneengesloten.
2. Werkgever zal zo spoedig mogelijk meedelen of een verzoek van werknemer tot opname van vakantie is toegestaan.
3. Indien werknemer overige vakantiedagen wil opnemen, vraagt hij dat zo mogelijk drie dagen voor de gewenste datum of data aan. Werkgever staat dit verzoek toe tenzij bedrijfsbelangen hierdoor worden geschaad.
4. In alle gevallen worden zoveel uren van het vakantietegoed afgeschreven als werkelijk opgenomen volgens het werkrooster.

ARTIKEL 23 *Collectieve vrije dagen en vakantiedagen*

In overleg met de OR kunnen ten hoogste drie dagen als collectieve vakantiedagen worden aangewezen. Vóór 1 december van het jaar voorafgaand aan het betreffende vakantiejaar, zal bekend worden gemaakt welke dagen als collectieve vakantiedagen zijn aangewezen.

ARTIKEL 24 *Niet opgenomen vakantie*

1. De wettelijke vakantiedagen die zijn toegewezen over de kalenderjaren vanaf 2012, kunnen worden overgeheveld naar het daaropvolgende kalenderjaar, onder de voorwaarde dat deze zijn opgenomen ten laatste op 30 juni (18 maanden na het moment van toewijzing).
2. De bovenwettelijke vakantiedagen die zijn toegewezen over de kalenderjaren vanaf 2012 kunnen worden overgeheveld naar het daaropvolgende kalenderjaar, onder de voorwaarde dat deze moeten zijn opgenomen ten laatste vijf jaar na het kalenderjaar van toewijzing.

ARTIKEL 25 *Het niet aanmerken van bepaalde uren als vakantie*

1. Uren waarop de werknemer geen arbeid verricht om één van de redenen genoemd in artikel 21 lid 1 CAO en artikel 42 worden niet aangemerkt als vakantie-uren.
2. Indien de werknemer er vooraf van op de hoogte is dat hij vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig kan genieten vanwege bovenbedoelde redenen, dient hij dit aan de werkgever te melden. In geval van artikel 42 kan de werknemer er ook mee volstaan de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van deze vakantie-uren. De mededeling heeft tot gevolg dat deze vakantie-uren niet als zodanig worden aangemerkt.

ARTIKEL 26 *Verrekening vakantiedagen bij einde dienstverband.*

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen.
2. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen de resterende vakantiedagen in de maand volgend op zijn uitdiensttreding worden uitbetaald.
3. Teveel genoten vakantiedagen worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst met de laatste salarisbetaling verrekend.

ARTIKEL 27 *Verval en verjaring*

1. De wettelijke vakantie-rechten die niet zijn opgenomen conform de bepalingen in artikel 25 lid 2 en geen bestemming hebben gekregen, binnen de Flexibele Benefits mogelijkheden vervallen op 1 juli (6 maanden na het kalenderjaar van toewijzing toewijzing)
2. Vakantie-rechten die niet zijn opgenomen conform de bepalingen in artikel 25 lid 3 en geen bestemming hebben gekregen, binnen de Flexibele Benefits mogelijkheden, verjaren 5 jaar na het kalenderjaar van toewijzing. Verjaren van vakantiedagen houdt in dat de medewerker niet langer het recht behoudt om de vakantiedag op te nemen, alsmede een bestemming van de vakantiedag te krijgen binnen de Flexibele Benefits mogelijkheden.

Hoofdstuk 4 **Inkomen**

ARTIKEL 28 *Algemeen*

1. De basismaandsalarissen worden geacht een beloning te zijn voor de functie vervulling gedurende de kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het basismaandsalaris worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling voortvloeit.
2. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld;

ARTIKEL 29 *Grades en salarisschalen*

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in Grades; de indeling van de functies in de Grades zijn gebaseerd op de Hay/Mercer-salarisenquête.
2. De Market Anchors worden jaarlijks aangepast aan de resultaten van de HAY-salarisenquête, dit op het laatst in maart van elk jaar. De Market Anchors blijven op hetzelfde niveau gehandhaafd indien deze hoger zijn dan de resultaten van de HAY-salarisenquête.
3. Bij elke Grade behoort een salarisgroep, die een schaal omvat waarin aangegeven het voor die schaal geldende minimum en maximum salaris en het Market Anchor. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2. Indien in deeltijd minder dan de overeengekomen jaarlijkse standaardarbeidsduur gewerkt wordt, wordt het salaris naar evenredigheid vastgesteld.

ARTIKEL 30 *Plaatsing van de werknemers in salarisschalen*

1. Werknemers die over de kundigheid en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij aanstelling in die functie in de overeenkomende Grade en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in 3 van dit lid bepaalde;
2. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende 2 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
3. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden;

ARTIKEL 31 *Salarisvaststelling*

1. Werknemers die de leeftijd van 23 jaar hebben bereikt zullen een salaris ontvangen dat niet lager is dan het minimum basissalaris zoals vastgesteld voor de te vervullen functie;
2. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 31 lid 3 CAO of artikel 33 CAO of op grond van het bepaalde in artikel 31 lid 2 CAO;
3. Bij indeling van een werknemer in een hogere salarisschaal zal betrokkene een salarisverhoging ontvangen in conformiteit met de geldende salarisverhogingsprincipes, met een minimum van 5%;

ARTIKEL 32 *Plaatsing in een lagere functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden.*

1. Indien bedrijfsomstandigheden een verandering van functie noodzakelijk maken, zal gestreefd worden naar het vervullen van een gelijkwaardige functie. Is plaatsing in een lager ingedeelde functie niet te voorkomen, dan blijft werknemer gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in zijn salarisschaal ingedeeld. Daarna wordt werknemer in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
2. Voornoemde werknemers behouden hun actuele (oude) salaris. Indien het actuele salaris hoger is dan het market anchor van de nieuwe salarisschaal, dan zal een aanvullende toeslag ter grootte van het verschil tussen het actuele salaris en het market anchor van de nieuwe salarisschaal worden gegeven. Deze toeslag stijgt vooralsnog niet mee met de algemene verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Vanaf de maand dat, als gevolg van de algemene salarisverhogingen, het market anchor van de nieuwe salarisschaal gelijk of groter is dan het actuele salaris, zal het actuele salaris worden verhoogd met de algemene salarisverhogingen en de toeslag overeenkomstig verminderd.

ARTIKEL 33 *Plaatsing in een lagere functie als gevolg van persoonlijk functioneren en op eigen verzoek.*

1. Werknemers die als gevolg van persoonlijk (dis)functioneren of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Het nieuwe salaris per maand zal niet hoger zijn dan het market anchor van de nieuwe (lagere) salarisschaal;
2. In afwijking van hetgeen onder 1 in dit artikel is bepaald, zullen werknemers van 50 jaar en ouder, die worden geplaatst in een lagere functie, hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Het actuele salaris stijgt vooralsnog niet mee met de algemene verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Vanaf de maand dat, als gevolg van de algemene salarisverhogingen, het market anchor van de nieuwe salarisschaal gelijk of groter is dan het actuele salaris, zal het actuele salaris worden verhoogd met de algemene salarisverhogingen.

Hoofdstuk 5

Toeslagen, vergoedingen en compensatie in tijd

ARTIKEL 34 *Vakantietoelage*

1. Het vakantietoelagejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer die gedurende het hele vakantietoelagejaar in dienst is geweest, ontvangt met de salarisbetaling in de maand mei een (voorschot) bedrag aan vakantietoelage van 8% van 12 maal het basissalaris van de maand april.
3.
 - a. De werknemer die niet gedurende het hele vakantietoelagejaar in dienst is (geweest), heeft recht op de in het vorige lid genoemde toelage naar evenredigheid.
 - b. Bij uitdiensttreding zal de eventueel teveel of te weinig betaalde vakantietoelage voor het lopende kalenderjaar worden verrekend.
 - c. Werknemers die na 30 april van het vakantietoelagejaar in dienst treden, ontvangen met de salarisbetaling in de maand december de vakantietoelage naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat vakantietoelagejaar.
 - d. Voor de berekening van de vakantietoelage als bedoeld in dit artikellid, wordt uitgegaan van het aantal kalenderdagen dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.
4. Indien de overeengekomen individuele werktijd in de loop van het kalenderjaar wijzigt, zal de vakantietoelage opnieuw worden berekend. Een eventuele correctie zal met de salarisbetaling in de maand december worden verrekend.

ARTIKEL 35 *Eindejaarsuitkering*

1. In de maand december ontvangt de werknemer een eindejaarsuitkering, die gelijk is aan 100% van het basismaandsalaris per 30 november.
2. Voor werknemers die vóór 30 november de dienst verlaten en voor werknemers die ná 30 november in dienst treden, geldt als basis voor de berekening het laatst verdiende basismaandsalaris.
3. Bij een dienstverband van minder dan 12 maanden gedurende een jaar ontvangt de werknemer de eindejaarsuitkering naar evenredigheid van het aantal kalenderdagen dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.
4. Indien de overeengekomen individuele werktijd in de loop van het kalenderjaar wijzigt, wordt daarmee bij het vaststellen van de aanspraak op deze uitkering rekening gehouden.

ARTIKEL 36 *Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst*

1. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst als gevolg van pensionering op de AOW leeftijd of pensioenrichtleeftijd (**conform pensioenregeling**) komt de werknemer in aanmerking voor een extra uitkering.
2. De hoogte van de extra uitkering is afhankelijk van de onafgebroken duur van het dienstverband op het tijdstip van de beëindiging.
3. De extra uitkering bedraagt bij een diensttijd van:

| | |
|------------------|--------------------------------|
| 10 t/m 19 jaar | : 0,5 x het bruto maandsalaris |
| 20 t/m 29 jaar | : 1 x het bruto maandsalaris |
| 30 t/m 39 jaar | : 1,5 x het bruto maandsalaris |
| 40 en meer jaren | : 2 x het bruto maandsalaris; |
4. Werknemers die gebruik maken van deeltijdpensioen ontvangen een evenredig deel van de in lid 3 van dit artikel genoemde uitkering. Bij latere volledige pensionering ontvangt de werknemer het dan resterende deel mits in dienst bij BAT Nederland.

ARTIKEL 37 *Uitkering bij overlijden*

1. De werkgever betaalt bij overlijden van de werknemer aan zijn/haar partner of indien deze niet meer in leven is, aan de wettelijke vertegenwoordiger van zijn/haar minderjarige kinderen een belasting- en premievrij bedrag. Dit bedrag is gelijk aan driemaal het basismaandsalaris netto uitgekeerd en eenmaal het basismaandsalaris bruto uitgekeerd.
2. Naast deze uitkering ineens, ontvangen zij evenredige delen van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering gerekend over een periode van vier maanden. De delen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden bruto uitgekeerd.
3. In de uitkeringen zijn de verplichte wettelijke uitkeringen die bij overlijden worden toegekend begrepen.

ARTIKEL 38 *Verhuisregeling*

Van de werknemer die op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever verhuist, neemt de werkgever de verhuiskosten voor haar rekening. Daarnaast wordt aan de werknemer een netto herinrichtingvergoeding verstrekt ter hoogte van het fiscale maximum, echter met een minimum van € 7.750,- bruto.

Hoofdstuk 6 Inzetbaarheid en ontwikkelen

ARTIKEL 39 *Scholing en vorming*

1. Ten behoeve van opleidings- en scholingsactiviteiten kent de werkgever de volgende voorzieningen:
 - a. Onder nog nader in overleg met de vakverenigingen te bepalen voorwaarden wordt een beperkt aantal werknemers in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een vorm van het "tweede kans" onderwijs.
 - b. De studiekostenregeling is eveneens van toepassing wanneer een buitenlandse werknemer een cursus Nederlands gaat volgen.
 - c. De werkgever onderzoekt serieus of een verzoek van de werknemer om faciliteiten, zoals deeltijdarbeid of onbetaald verzuim, waardoor hij in staat is een al dan niet vakgerichte cursus of opleiding te volgen, kan worden gehonoreerd.
 - d. Indien sprake is van personen met afstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een arbeidsbeperking extra aandacht besteed aan opleidingen. Voorts wordt aan deze personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken en blijkt te hebben gegeven van voldoende motivatie, prioriteit gegeven ten aanzien van opleidingen. Bij het verstrekken van scholingsfaciliteiten wordt in het bijzonder aandacht geschonken aan werknemers die zonder aanvullende scholing in de toekomst niet langer in staat moeten worden geacht hun functie goed te vervullen.
2. Werknemers hebben minimaal eenmaal per jaar een functionerings-/ontwikkelings-gesprek.

ARTIKEL 40 *Regelingen voor oudere werknemers*

A. *Overplaatsing en taakverlichting in verband met leeftijd*

1. Werknemers in dienst getreden vóór 1 januari 1999 kunnen, indien zij de leeftijd van 57,5 jaar hebben bereikt op verzoek van werkgever, en indien zij de leeftijd van 60,5 jaar hebben bereikt, op hun eigen verzoek:
 - a. binnen de door hen vervulde functie verlichting krijgen van hun taken;
 - b. overgeplaatst worden naar een andere lichtere functie, die zo weinig mogelijk afwijkt van de oorspronkelijke functie.Voor werknemers in dienst getreden op of na 1 januari 1999 gelden ten aanzien van het hierboven bepaalde de leeftijden van 57,5 respectievelijk 61,5 jaar.
2. Van het onder 1. gestelde zijn uitgesloten:
 - a. werknemers die door eigen toedoen of nalatigheid niet langer geacht kunnen worden hun functie normaal uit te oefenen;
 - b. werknemers voor wie taakverlichting noodzakelijk is op grond van ziekte of al dan niet gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, resulterend in toekenning van een uitkering krachtens de ZW of de WAO;
 - c. werknemers die in geval van een duidelijke structurele reorganisatie in een lichtere functie worden geplaatst.Over de gevolgen van deze plaatsing wordt met de vakverenigingen overleg gevoerd. Geval voor geval zullen met de vakverenigingen afspraken worden gemaakt over het geheel of gedeeltelijk toepassen van deze regeling.
3. Indien er na onderling overleg tussen de werknemer en de leiding van werkgever verschil van inzicht zou blijven bestaan omtrent de toepassing van de bepalingen genoemd onder A.1 en A.2 van dit hoofdstuk, zal de directie zich laten adviseren door een ad hoc-commissie bestaande uit:
 - de direct leidinggevende van de werknemer
 - een door de vakverenigingen aan te wijzen persoon, al dan niet werknemer van werkgever
 - een door de OR aan te wijzen lid van de OR
 - de betrokken personeelsfunctionaris.

Indien de werknemer lid is van één van de vakverenigingen die partij is bij deze overeenkomst zal de directie alvorens een beslissing te nemen overleg plegen met de bestuurder van deze vakvereniging.

4. a. Bij toepassing van het in A.1 van dit hoofdstuk gestelde zal de werknemer ingedeeld blijven in de oorspronkelijke salarisgroep en zal hij aanspraak houden op het oorspronkelijke basismaandsalaris;
b. dit salaris zal de ontwikkeling blijven volgen van de salarisgroep die van toepassing is, behoudens structurele wijzigingen;
c. onder structurele wijzigingen zijn te verstaan zodanige wijzigingen in de taakstelling van de oorspronkelijke functie dat deze daardoor in een andere salarisgroep wordt ingedeeld dan de oorspronkelijke.
5. a. De regeling eindigt wanneer de werknemer of de leiding van werkgever van oordeel is dat de werknemer in staat is de functie volledig te vervullen, dan wel kan worden teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke functie of kan worden geplaatst in een andere functie die in dezelfde salarisgroep is ingedeeld als de oorspronkelijke functie;
b. wanneer de leiding deze mening is toegedaan doch de werknemer zich hiermee niet kan verenigen zal de onder 3. genoemde procedure worden gevolgd.

B. Wekelijkse werktijd

1. De werknemer komt 12 maanden voor AOW leeftijd of pensioenrichtleeftijd (**conform pensioenregeling**) in aanmerking voor een vermindering van de wekelijkse werktijd met 20% van de voor hem gebruikelijke werktijd, met behoud van het volledige roosterinkomen. Dit roosterinkomen volgt de ontwikkelingen van de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld.
2. Voor werknemers die in de regel op minder dan vijf dagen van de week werkzaam zijn of die niet op alle dagen van de week een gelijk aantal uren werken, zal de vermindering van de werktijd zoveel mogelijk worden vastgesteld in de vorm van hele dagen of diensten.
3. Bij vermindering van de wekelijkse werktijd komt een eventueel tegoed aan roostervrije dagen geheel te vervallen. Tevens vindt een evenredige vermindering van het tegoed aan vakantie-uren plaats.

C. Voorbereiding op pensionering

1. **Vanaf vijf jaar voor AOW leeftijd of pensioenrichtleeftijd heeft de werknemer eenmalig de mogelijkheid om pensioenadvies in te winnen ter waarde van maximaal 500,00 EUR exclusief BTW.**
2. Ter voorbereiding op zijn pensionering zal de werknemer 6 maanden voor beëindiging van het dienstverband in de gelegenheid worden gesteld een voor dat doel opgezette cursus te volgen. Gezien de huidige duur van de hiervoor in aanmerking komende cursussen zal de werknemer vrijaf met behoud van salaris worden toegekend tot een totaal van zeven dagen of diensten. De kosten die voor de werknemer en eventueel zijn/haar partner aan het volgen van de cursus zijn verbonden, komen voor rekening van werkgever.

Hoofdstuk 7 Werk en privé

ARTIKEL 41 *Deeltijd*

1. Zoals geregeld in de Wet Flexibel werken kan de werknemer bij de werkgever een verzoek indienen om minder (of meer) uren te werken.
2. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 42 *Betaald verlof*

1. In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits hij zo mogelijk twee dagen tevoren aan werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag.
 - b. bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap
 - van de werknemer: 2 dagen;
 - van eigen kind of tot het gezin behorend pleegkind, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en één van de ouders of schoonouders: 1 dag.
 - c. na de bevalling van de partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont 5 dagen;
 - d. bij overlijden van partner of tot zijn gezin behorende eigen kinderen of pleegkinderen of kleinkinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
 - e. bij overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, niet tot zijn gezin behorende kinderen of pleegkinderen, kleinkinderen, grootouders van werknemer of diens partner, dan wel huisgenoten die niet onder d van dit artikellid is genoemd: gedurende een dag op de dag van overlijden en gedurende een dag bij de uitvaart.
 - f. indien de werknemer daadwerkelijk belast is met het regelen van de uitvaart van ouders, broers of zusters: van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
 - g. wanneer de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, mits dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden: gedurende de daarvoor benodigde tijd.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
De loondoorbetaling vindt plaats onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - h. voor noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden: gedurende de daarvoor benodigde tijd.
 - i. in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft, voor zover dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden: gedurende de daarvoor benodigde tijd.
Bij gebleken misbruik vindt geen loondoorbetaling plaats.
2. In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, mits de werknemer zo mogelijk tenminste twee dagen tevoren van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
 - a. Bij het 12½-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - b. Bij het 25-jarig huwelijksfeest van de werknemer, zijn ouders, grootouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters: 1 dag;

- c. Bij het 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijksfeest van de werknemer, zijn ouders, schoonouders, grootouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters; 1 dag;
 - d. Bij het 12½, 25, 40 of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - e. Voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit naar het oordeel van werkgever in het belang van het bedrijf is: gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - f. bij verhuizing van de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van werkgever en/of naar de plaats van tewerkstelling: 1 dag;
 - g. Indien een eigen huwelijks- of dienstjubileum van een werknemer valt op een dag dat volgens rooster niet gewerkt behoeft te worden: 1 dag op de laatste werkdag vóór c.q. de eerste werkdag na dit jubileum.
 - h. indien begeleiding van een minderjarig kind naar een medicus door de werknemer dringend gewenst is en dit beslist onder werktijd moet geschieden: gedurende de daarvoor benodigde tijd.
 - i. in geval van een sollicitatie wanneer werknemer als gevolg van reorganisatie genoodzaakt is uit te zien naar een andere werkgever: gedurende de daarvoor benodigde tijd.
3. Bij persoonlijke calamiteiten die niet in lid 1 of 2 in dit artikel genoemd zijn, zoals plotselinge ziekte van een kind, waarvoor de werknemer de verzorging heeft, bij ziekte van de partner of huisgeno(o)t(e) of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer de verzorging heeft, kan in overleg met afdeling HR een individuele regeling worden getroffen.
 4. Heeft de afdeling HR zwaarwichtige redenen om de leidinggevende te adviseren voor de werknemer tijdelijk een ander dienstrooster te laten gelden, dan zal de leidinggevende gehouden zijn dit advies op te volgen.
 5. De werknemer heeft bij adoptie van een kind recht op 5 dagen doorbetaald verlof. Daarnaast kan hij onbetaald verlof opnemen gedurende zes aaneengesloten weken in verband met adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
 6. In voorkomende gevallen kan het noodzakelijk en gewenst zijn om aan een medewerker zogenaamd rouwverlof toe te kennen. De vaststelling van de duur van het rouwverlof kan per situatie verschillen en is maatwerk. De afdeling HR bepaalt in overleg met de leidinggevende en met betrokken medewerker de duur van het rouwverlof.

ARTIKEL 43 *Onbetaald verlof*

1. Werknemers met een volledige werkweek hebben het recht om in een jaar ten hoogste vijf werkdagen onbetaald verzuim op te nemen, mits compensatie-uren, ontstaan door overwerk, opgenomen zijn. Van de vijf dagen onbetaald verzuim kan één dag in halve dagen worden opgenomen.
2. Het onbetaald verzuim dient zo mogelijk 3 dagen voordat werknemer het op wil nemen, te worden aangevraagd. Werkgever staat het verlof toe wanneer het bedrijfsbelang er niet door wordt geschaad.
3. Werkneemsters kunnen aansluitend aan het bevallingsverlof maximaal vier weken onbetaald verzuim opnemen. Het onbetaald verzuim dient zo vroeg mogelijk maar uiterlijk 1 maand voordat de werkneemster het op wil nemen, te worden aangevraagd.
4. Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 werkweken aanvullend geboorteverlof opnemen. De duur van het verlof hangt af van het aantal per week gewerkte uren. Het UWV betaalt deze weken verlof met een maximum van 100% van het maximumdagloon. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof (van eenmaal het aantal werkuren per week) opneemt.
5. Bij het opnemen van onbetaald verzuim als bedoeld in dit artikel zal een reductie worden toegepast op de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.

Hoofdstuk 8 **Keuzemogelijkheden**

ARTIKEL 44 Flexible Benefits

Werknemers kunnen gebruikmaken van het flexibele arbeidsvoorwaardenmodel zoals uitgewerkt in de regeling Flexible Benefits. De uitvoeringsregels van het Flexible Benefits programma worden met de Ondernemingsraad overlegd. De medewerkers zullen tijdig en volledig door de werkgever over aanpassingen worden geïnformeerd.

Hoofdstuk 9 (Pre)pensioen

ARTIKEL 45 *Pensioenregeling*

Voor de werknemer die op 31 december 2009 deelnemer was aan de pensioenregeling onder beheer en uitvoering van Stichting Pensioenfonds British American Tobacco (hierna "het pensioenfonds") gelden de bepalingen van de statuten en reglementen van het pensioenfonds. In afwijking van het voorgaande is de werknemer die in dienst is getreden op of na 1 januari 2010 verplicht deelnemer in de pensioenregeling die momenteel is ondergebracht bij ABN AMRO PPI.

Indien wijzigingen op het gebied van pensioenwetgeving resulteren in wijzigingen op bestaande pensioenregelingen, dan zal op collectief en individueel niveau de uitwerkingen hiervan worden besproken en overeengekomen.

ARTIKEL 46 *Vervroegde en uitgestelde pensionering*

1. De werknemer kan, onder voorwaarde van de bepalingen in het betreffende pensioenreglement, ervoor kiezen om het ouderdomspensioen (gedeeltelijk) eerder of later dan de in het pensioenreglement genoemde pensioendatum in te laten gaan.
2. De werkgever stemt met een verzoek tot (gedeeltelijke) vervroeging of uitstel van de pensioeningangsdatum en (gedeeltelijke) beëindiging respectievelijk voortzetting van de arbeidsovereenkomst, tenzij er dwingende redenen zijn die zich ertegen verzetten. In geval van afwijzing van het verzoek wordt de werknemer over de redenen van de afwijzing geïnformeerd. De laatste pensioeningangsdatum staat in het betreffende pensioenreglement vermeld.
3. Indien de werknemer de ingangsdatum van het pensioen respectievelijk het einde van de arbeidsovereenkomst (gedeeltelijk) wenst te vervroegen of uit te stellen als bedoeld in lid 1 of lid 2 van dit artikel, dient hij hiertoe tenminste 6 maanden voorafgaande aan de reguliere ingangsdatum van het pensioen dan wel de gewenste vervroegde pensioendatum een verzoek in bij de afdeling HR en bij het pensioenfonds.
4. Het einde van de arbeidsovereenkomst in verband met pensionering is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst niet eerder eindigt dan de ingangsdatum van de pensioenuitkering.

Hoofdstuk 10 Bijzondere bepalingen

ARTIKEL 47 *Bijzondere bepalingen & verplichtingen werkgever*

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen.
2. De werkgever verplicht zich werknemers zoveel als mogelijk in de gelegenheid te zullen stellen om aan hun religieuze verplichtingen te voldoen.
3. Informatie aan vakverenigingen
 - a. De werkgever verplicht zich de vakverenigingen een exemplaar te doen toekomen van deze overeenkomst of publicaties hierover.
 - b. De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar nader informeren over de algehele gang van zaken in de onderneming. Deze informatie zal betrekking hebben op de verstreken periode en op de plannen en verwachtingen voor de naaste toekomst. In het bijzonder zal deze informatie betrekking hebben op projecten met betrekking tot nieuwe technologieën en plannen hiertoe, waarbij aandacht zal worden besteed aan de consequenties hiervan voor het sociaal beleid in het algemeen en de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Tevens zullen de onderwerpen ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid en milieu aan de orde komen.
4. Werkgelegenheid
 - a. Voor werkgever zijn het voortbestaan van de onderneming en het handhaven van de werkgelegenheid van de in dienst zijnde werknemers uitgangspunten van het beleid.
 - b. de verantwoordelijkheid voor de werkgelegenheid die hieruit voortvloeit, houdt in dat eerst nagegaan zal worden of arbeidsplaatsen behouden kunnen worden alvorens ontslagen te overwegen;
 - c. tijdens de looptijd van deze overeenkomst zullen, zonder vroegtijdig overleg met de vakverenigingen, geen collectieve ontslagen plaatsvinden;
 - d. het bepaalde onder c. heeft geen betrekking op ontslag in individuele gevallen zoals bijvoorbeeld ontslag om dringende redenen volgens artikel 678 BW, wegens ongeschiktheid, met wederzijds goedvinden of ontslag tijdens de proeftijd.
5. Vacatures
 - a. Wanneer er een vacature is, zal werkgever eerst haar eigen werknemers informeren en de gelegenheid geven te solliciteren. Pas daarna zal de vacature extern bekend worden gemaakt;
 - b. In het kader van re-integratie zullen gedeeltelijke- en volledige arbeidsongeschikten ingevolge het protocol Wet Verbetering Poortwachter bij gelijke geschiktheid voorrang krijgen.
6. Uitzendmedewerkers
 - a. Werkgever streeft naar het bereiken en handhaven van een zodanige personeelsbezetting dat geen gebruik hoeft te worden gemaakt van uitzendmedewerkers;
 - b. alleen in het geval dat door bijzondere omstandigheden, zoals bijvoorbeeld ziekte of het ontstaan van een piekbelasting gedurende een korte tijd, de normale voortgang dreigt te worden verstoord, zal door werkgever een beroep op uitzendmedewerkers worden gedaan;
 - c. op uitzendmedewerkers en via een uitzendbureau geworven gedetacheerden zijn die bepalingen van deze CAO van toepassing die betrekking hebben op inschaling in salarisgroepen en overwerkvergoeding. Voor het overige is de CAO niet van toepassing op uitzendmedewerkers of gedetacheerden.

7. Subsidies en garantiekredieten
 - a. Werkgever zal de OR en de vakverenigingen informeren wanneer bij de overheid een aanvraag wordt ingediend voor het verkrijgen van een subsidie of een garantiekrediet.
 - b. Werkgever zal deze informatie vergezeld laten gaan van de reden van de aanvraag en de wijze waarop de subsidie c.q. het garantiekrediet zal worden aangewend.

ARTIKEL 48 *Wederzijdse verplichtingen CAO-partijen*

5. De vakvereniging verplichten zich te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
6. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze overeenkomst.
7. Partijen verplichten zich over en weer alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
8. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil dat verband houdt met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven. Partijen zullen een tussen hen gerezen geschil niet bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd.
9. Partijen zullen geen actie voeren of bevorderen, die beoogt tijdens de looptijd wijziging te brengen in de CAO, anders dan geregeld in artikel 63 CAO.

ARTIKEL 49 *Tussentijdse wijzigingen*

1. Ingeval van bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale of van economische aard, kan op verzoek van een van de partijen tussentijdse wijziging van deze overeenkomst aan de orde worden gesteld.
2. Indien over de voorgestelde wijziging binnen twee maanden nadat deze aan de orde is gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 50 *Bijlagen*

De bijlagen bij deze CAO maken deel uit van deze overeenkomst.

ARTIKEL 51 *Contractduur, opzegging en verlenging*

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode 1 april 2020 tot 1 april 2021.
2. Indien geen der partijen de overeenkomst uiterlijk twee maanden vóór het einde van de contractperiode bij aangetekend schrijven heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met telkens één jaar te zijn verlengd.

Bijlage 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- | | | |
|----|-------------------------|--|
| a. | werkgever: | British American Tobacco Nederland B.V., statutair gevestigd te Amstelveen; |
| b. | vakvereniging: | FNV; |
| c. | werknemer: | elke persoon (m/v) die een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft en wiens functie is ingedeeld in één van de functiegroepen (Grades) 32 en 33; |
| d. | partner: | als partner wordt beschouwd de echtgenoot c.q. echtgenote, de geregistreerde partner of de levensgezel(in) van de werknemer mits het onderlinge samenlevingscontract per notariële akte is geregeld; |
| e. | maand: | een volle kalendermaand; |
| f. | deeltijdarbeid: | arbeid op grond van een individuele arbeidsovereenkomst gedurende een geringer aantal uren dan aangegeven in artikel 15 CAO; |
| g. | basis maandsalaris: | vaste vergoeding (bruto salaris) van een functie op basis van schaal, prestaties en ervaring. |
| h. | pensioengevend salaris: | 13.96 x het basismaandsalaris tenzij collectief of individueel, schriftelijk anders is bepaald en gecommuniceerd; |
| i. | salarisschaal: | de schaal met salarissen waar iemand op grond van functiewaardering recht op heeft; |
| j. | Grade: | de groep waarin de functie op grond van de systematiek van functiewaardering in valt; |
| k. | Hay/Mercer: | functiewaardering volgens de Hay/Mercer methode geldend voor functies ingedeeld in de Grades 32, 33 en 33FF; |
| l. | OR: | de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; |
| m. | BW: | Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek; |
| n. | overeenkomst: | deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). |

Bijlage 2

Maandsalarissen

Basmaandsalarissen per 1 april 2020

| Grade | Jaarsalaris | Maandsalaris |
|-------|-------------|--------------|
| 32 | 46.000 | 3.295,13 |
| 33 | 50.500 | 3.617,48 |

| Grade | Jaarsalaris | Maandsalaris |
|-------|-------------|--------------|
| 33FF | 50.500 | 3.617,48 |

FF = Field Force

Bijlage 3

Salarisverhogingen

De salarisverhoging is afhankelijk van iemands positie binnen de Compa Ratio distributiegroepen en prestatiegebonden beoordeling en zal conform onderstaande tabel worden toegepast. Salarisverhogingen worden uitgekeerd als eenmalige vergoeding indien de Compa Ratio hoger dan 120% is.

Salary Grid 2020

| Compa-Ratio | | Below 90% | | | 90% to 110% | | | Above 110% | | |
|-----------------------------------|---------------------|-----------|-------|------|-------------|-------|------|------------|-------|------|
| CR Distribution (before increase) | | | | | | | | | | |
| Rating | Rating Distribution | Min. | Score | Max. | Min. | Score | Max. | Min. | Score | Max. |
| Outstanding | | 3.6% | 4.7% | 5.7% | 2.5% | 3.6% | 4.7% | 1.4% | 2.5% | 3.6% |
| Successful | | 2.1% | 2.7% | 3.3% | 1.4% | 2.1% | 2.7% | 0.8% | 1.4% | 2.1% |
| Requires Improvement | | 0.0% | 1.6% | 0.0% | 0.0% | 1.6% | 0.0% | 0.0% | 1.6% | 0.0% |

Additioneel voor 2020 krijgt iedereen eenmalig 1 extra vakantiedag.

Bijlage 4 Protocol Wet Verbetering Poortwachter

INLEIDING

"Bewerkstelligen dat verzuim wordt voorkomen en dat zieke medewerkers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar werk is in het belang van zowel de betrokken medewerker als van British American Tobacco".

Het Gezondheidsbeleid valt binnen het kader van de Arbo-wet, de Wet Terugdringing Ziekteverzuim, de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingplicht bij Ziekte, de Wet verbetering Poortwachter, de Wet REA, de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid.

BAT wil als een goede werkgever het zorgvuldig geformuleerde en tot stand gekomen Gezondheidsbeleid op de wijze uitvoeren zoals dit is afgesproken met de Ondernemingsraden. Dit is voor BAT Nederland neergelegd in de brochure "wat te doen bij ziekte" en de checklist ziekteverzuim en re-integratie. De Ondernemingsraden hebben in de totstandkoming, de realisatie en de toetsing van het Gezondheidsbeleid een eigen taak en kennen hierin ook hun verplichtingen/verantwoordelijkheden.

PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER BIJ BRITISH AMERICAN TOBACCO

CAO-afspraken bij BAT Nederland (BAT NEDERLAND) met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) als onderdeel van het Gezondheidsbeleid. In dit protocol zijn de volgende punten opgenomen die worden uitgevoerd op basis van onderstaande tijdslijn:

| Tijdstabel Wet verbetering Poortwachter | |
|---|---|
| 1e ziektedag | Ziekmelding door de werknemer. |
| uiterlijk dag 7 | De werkgever geeft de ziekte door aan de arbodienst, welke dag is afhankelijk van afspraken met de arbodienst. |
| 6e week | De werkgever ontvangt van de arbodienst een risicoanalyse, nodig om een Plan van Aanpak op te stellen. |
| 8e week | De werkgever stelt een Plan van Aanpak op in overleg met de werknemer. |
| Vanaf 8e week | Regelmatige (iedere 6 weken) evaluatie en bijstelling van het Plan van Aanpak. |
| 42e week | Ziekmelding aan het UWV door werkgever of arbodienst. Er moet een re-integratiedossier worden aangelegd, dat 1 x per 6 weken wordt geëvalueerd over de voortgang van het re-integratieproces. |
| 52e week | Werkgever en werknemer evalueren na het eerste ziektejaar de re-integratie van de werknemer. |
| 91e week | Werknemer dient op basis van het re-integratieverslag een aanvraag voor een WIA-uitkering in bij het UWV. |
| 104 ^e week | Besluit UWV over het toekennen van de WIA-uitkering. |

CAO-afspraken bij BAT Nederland met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) als onderdeel van het Gezondheidsbeleid. In dit protocol zijn de volgende punten opgenomen:

- Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan BAT Nederland of dat BAT Nederland en de medewerker in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, zal de aanvulling op de verplichte loon(door)betaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loon(door)betaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen. BAT Nederland kent conform CAO een aanvullingsverplichting over maximaal 156 weken. Deze periode zal niet worden opgerekt als de loon(door)betalingsperiode wordt verlengd.
- Tijdens het re-integratieproces verplicht BAT Nederland zich in te spannen om betrokken medewerker (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat om technische aanpassingen van de werkplek of aanpassingen in de organisatie (andere taakverdeling) vraagt. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut. Indien herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal BAT Nederland zich inspannen om de medewerker te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien BAT Nederland aannemelijk kan maken waarom er geen andere functies voor de medewerker in aanmerking (kunnen) komen of een andere functie tot stand te brengen is door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak zich richten op het vinden van passend werk buiten BAT Nederland.
- Vanaf week 6 na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zal in het kader van het plan van aanpak ten aanzien van re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerker, een aanbod tot passend werk worden gedaan. Hierbij zal in eerste instantie vastgesteld worden of er intern re-integratiemogelijkheden aanwezig zijn en indien dit niet het geval is, externe mogelijkheden. Daarbij zal onder meer rekening worden gehouden met opleiding, leeftijd, ervaring, vaardigheden, de mate van arbeidsongeschiktheid van de medewerker en de medische prognose. Ten aanzien van de medische haalbaarheid zal BAT Nederland zich steeds laten adviseren door de Arbo-dienst alvorens tot een aanbod over te gaan.
- BAT Nederland zal een aanbod tot passende arbeid zowel voor een interne als externe functie steeds schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt ook het wettelijke recht van de medewerker een second opinion aan te vragen bij het UWV (Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen). De medewerker kan indien hij dat wenst binnen 10 dagen nadat het schriftelijke aanbod gedaan is, een second opinion aanvragen. Uiteraard kan de medewerker tijdens de procedure rekenen op de noodzakelijke en zorgvuldige ondersteuning door de afdeling Human Resources.
- Bij passende arbeid bij een andere werkgever kan plaatsing (in principe voor de duur van 6 maanden) plaatsvinden op basis van detachering met behoud en handhaving van alle rechten en plichten onder de arbeidsvoorwaarden van BAT Nederland. Al naar gelang de omstandigheden kunnen partijen (BAT Nederland, nieuwe werkgever en betrokken werknemer) in overleg anders overeenkomen. Alle afspraken zullen steeds schriftelijk worden bevestigd. Gedurende de periode van detachering bij een andere werkgever zal de betrokken medewerker door BAT op de hoogte gehouden worden ten aanzien van de interne vacatures. Indien de medewerker solliciteert en geschikt geacht wordt, zal hij bij gelijke geschiktheid de voorkeur genieten boven overige kandidaten.
- Indien de medewerker een aanbod tot passend werk (intern of extern) heeft geweigerd wordt de loon(door)betaling of, indien sprake is van arbeidsongeschiktheid, de aanvulling, vanaf dat moment niet teruggebracht. Indien de second opinion aangeeft dat deze weigering op terechte gronden is geschied, vindt er verder ook geen wijziging plaats. Blijkt de weigering ongegrond te zijn en volhardt de medewerker in zijn weigering, dan zal terstond de gehele loon(door)betaling of, indien sprake is van arbeidsongeschiktheid, de aanvulling worden stopgezet.

- BAT Nederland zal de medewerker voorlichten en informeren over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter en hem daar waar mogelijk ondersteunen. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering etc.
- BAT Nederland zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van meerdere re-integratie bedrijven (preferred suppliers) waarmee, afhankelijk van de casuïstiek, zal worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Bij de keuze van de reïntegratiebedrijven zal de selectiemethodiek van de Sectorraad Tabak worden gehanteerd waarbij onder andere getoetst wordt op zaken als privacyreglement, procedures, maatwerk per medewerker en andere kwaliteitseisen.

Noot:

- De scenario's zoals besproken in de onderhandelingsronde van 9 december 2002 maken onder de titel "arbeidsongeschiktheid en inkomen" integraal onderdeel uit van dit protocol. Voor het overgrote deel zullen de scenario's een passend antwoord geven op voorkomende situaties. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarbij het noodzakelijk is om af te wijken van de aangegeven scenario's;
- In geval van detachering van een medewerker bij een andere werkgever wordt een detacheringperiode gehanteerd van 6 maanden. Hierover worden vooraf tussen de nieuwe werkgever, de betrokken werknemer en BAT Nederland afspraken gemaakt en schriftelijk bevestigd. In bijzondere gevallen wordt overlegd tussen BAT Nederland en de bestuurders van de vakorganisaties;
- Ten aanzien van bijlage 5 paragraaf 4, 5, en 6 zal BAT de daarin gemaakte afspraken respecteren. Dit kan in voorkomende gevallen betekenen dat de betreffende medewerker geheel of gedeeltelijk bij een andere werkgever gedetacheerd wordt voor bepaalde of onbepaalde tijd. In deze gevallen blijft de medewerker echter tegen de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden in dienst bij BAT Nederland. Er is dus geen sprake van bemiddeling naar een eventuele indiensttreding bij een andere werkgever, tenzij de medewerker de voorkeur geeft aan overgang naar de andere werkgever.

Bijlage 5 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

- Als de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is vermeld.
- Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
 - de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijk periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
 - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

2. WULBZ-periode

- *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het laatst verdiende maandsalaris.
- *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het laatst verdiende maandsalaris. Indien de werknemer actief meewerkt aan re-integratie conform het gestelde in de Wet Verbetering Poortwachter, ontvangt de werknemer een aanvulling van 30% van het laatst verdiende maandsalaris.

3. WIA-periode

- *Minder dan 80% arbeidsongeschikt*
De werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is ontvangt vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid voor de duur van de loongerelateerde WGA-periode, het geldende salaris naar rato van het aantal uren dat daadwerkelijk wordt gewerkt.
- *Arbeidsongeschikt tussen 35% en 80%*
De werknemer die tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt is en die zijn resterende verdien capaciteit volledig benut, ontvangt een aanvullende uitkering van 5% van het verschil tussen het huidige salaris enerzijds en de som van de betreffende WGA-uitkering en verminderde salaris anderzijds.
- *Minder dan 35% arbeidsongeschikt*
In het geval de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, bepaalt de bedrijfsarts het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid, mede op basis van het opgebouwde dossier gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft het recht een "second opinion" aan te vragen.
- *Inspanningsverplichting*
Werkgever zal zich maximaal inspannen om te zorgen dat ten minste 50% van de resterende verdien capaciteit zal worden beunt.
- *Pensioengevend salaris*
Gedurende de loongerelateerde WGA-periode bedraagt het pensioengevend salaris de som van de betreffende WGA-uitkering, het verminderde salaris en de '5%-aanvulling'.

4. Overige bepalingen

- *Weigeren loonbetaling en of aanvullingen*
De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.
- *Overtreding controlevoorschriften*
De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
- *Niet meewerken aan deskundigenoordeel / overtreding veiligheidsvoorschriften*
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
 - b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

- **Vervallen recht op vakantietoelage**
Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande artikelen geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling, heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage.

- **Regres**
Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in deze bijlage genoemde aanvullingen.

Bijlage 6

Aanvullende verzekering/reparatie WW/WGA

1. Algemeen

Cao-partijen hebben op 1 maart 2018 overeenstemming bereikt over reparatie van de WW/WGA via deelname aan de hiertoe ingestelde Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) en de sectorale cao PAWW. De einddatum van de cao PAWW is 1 oktober 2022. Deelname zal gelden voor alle werknemers in dienst van BAT Nederland, zowel het cao- als het boven cao-personeel. De bijdrage voor reparatie van de WW/WGA, die maandelijks op het brutoloon van de werknemer wordt ingehouden en wordt gestort in het PAWW-fonds, wordt door werkgever aan de werknemer gecompenseerd.