

# Collectieve Arbeidsovereenkomst



INV Nylon Chemicals Netherlands BV  
**Rozenburg**

en



**1 oktober 2023 tot en met 30 juni 2025**

**RVU-regeling: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025**

## Inhoudsopgave

	<b>Pagina</b>
Artikel 1	
Definities .....	4
Artikel 2	
Algemene verplichtingen .....	4
Artikel 3	
Aanneming en Ontslag .....	5
Artikel 4	
Dienstrooster en Arbeidsduur .....	5
Artikel 5	
Functiegroepen en functiesalarissen .....	6
Artikel 6	
Plaatsing in hoger of lager ingedeelde functie .....	6
Artikel 7	
Bijzondere beloningen .....	7
Artikel 8	
Zon- en feestdagen .....	9
Artikel 9	
Bijzonder verlof .....	10
Artikel 10	
Vakantie .....	11
Artikel 11	
Vakantietoelage en dertiende maand.....	12
Artikel 12	
Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte .....	13
Artikel 13	
Vorming en Scholing (Zie ook Bijlage V).....	13
Artikel 14	
Seniorenregeling .....	13
100 % en 85 % dagen 63 jaar en ouder Pensioensysteem	
Artikel 15	
Milieu, veiligheid en bescherming van medewerkers .....	14
Veilige en gezonde arbeidsplaats	
Maatregelen	
Informatie en training	
Wetgeving	
Milieu	
Blootstelling gevaarlijke stoffen	
Medische keuringen	
Weigering opdracht	
Veiligheid, een uitzonderlijk belang	
Recht op bespreking	
Jaarplan	
Artikel 16	
Pensioenregeling.....	15
Deelneming	
Medewerkersbijdrage	
Pensioenreglement	
Werkgeversbijdrage	
Artikel 17	
Werkgelegenheidsbeleid .....	15
Werkgelegenheid	
Bespreking werkgelegenheidsaspecten	
Bezetting van de arbeidsplaatsen	
Overwerk	
Kwetsbare groepen	

Artikel 18 Tussentijdse herziening van deze cao .....	17
Artikel 19 Reparatie 3 <sup>e</sup> ww jaar .....	17
Artikel 20 Vakbondscontributie .....	17
Artikel 21 Inwerkingtreding en duur van de cao .....	17
Bijlage I Functiegroepen .....	18
Bijlage II Functiesalarissen .....	19
Bijlage III Werkgeversbijdrage .....	20
Bijlage IV ATV-, OTO- en Flex-dagen voor medewerkers in dagdienst.....	21
Bijlage V Overleg Training en Ontwikkeling (OTO)-dagen Voor medewerkers in vijf en drie ploegendienst.....	22
Bijlage VI ORBA beroepsprocedure .....	23
Bijlage VII Contouren van de RVU-regeling.....	24
Bijlage VIII Protocolafspraken cao 2021-2023 .....	25
Bijlage IX Protocolafspraken cao 2023-2025.....	26

## Artikel 1

### Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*: INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. – Rozenburg - te Rotterdam-Botlek,
- b. *Vakvereniging*: FNV te Utrecht,
- c. *Medewerker*: de medewerk(st)er in dienst van de *Werkgever*, van wie de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao,
- d. *Week*: een periode van 7 etmalen aanvangende om 7.00 uur op maandag,
- e. *Maand*: tenzij uit de tekst anders blijkt, een kalendermaand,
- f. *Dienstrooster*: de werktijdenregeling die normaal gesproken geldt voor de medewerker. Hierin staat hoe laat de medewerker begint, eindigt en pauzeert,
- g. *Functiesalaris*: de salarissen die zijn opgenomen in Bijlage II van deze cao,
- h. *Functieschaal A*: leeftijdsschaal opgenomen in Bijlage II,
- i. *Functieschaal B*: functiejaarschaal opgenomen in Bijlage II,
- j. *Maandinkomen*: het functiesalaris vermeerderd met de ploegentoeslagen en de persoonlijke toeslag(en), maar exclusief de vakantietoeslag,
- k. *Jaarinkomen*: twaalfmaal het maandinkomen, exclusief de vakantietoeslag,
- l. *Jaarsalaris*: hieronder wordt verstaan de som op jaarbasis van het functiesalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en persoonlijke toeslag(en), alsmede met de 13e maand. Maar exclusief de vakantietoeslag,
- m. *Deeltijd*: alle vormen van korter werken, óók duobanen.

## Artikel 2

### Algemene Verplichtingen

#### 1 Algemene verplichtingen van de werkgever

- a. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen steunen, die tot doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 18.
- b. De werkgever stelt deze cao digitaal beschikbaar op intranet.
- c. De werkgever en de vakverenigingen zullen, indien wenselijk, eenmaal per half jaar overleg plegen over werkgelegenheidszaken, investeringen, scholing en het arbobeleid. Verder zal overleg plaatsvinden als actuele problematiek dat nodig maakt.

#### 2 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

- a. De vakvereniging verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.

#### 3 Algemene verplichtingen van de medewerker

- a. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- b. De medewerker is, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen in acht heeft genomen, gehouden ook buiten in deze geldende bepalingen aangegeven uren arbeid te verrichten. Deze laatst genoemde verplichting geldt niet voor medewerkers van 58 jaar en ouder of voor medewerkers in consignatiedienst geboren op en na 1-1-1963. Voor medewerkers in consignatiedienst geboren vóór 1-1-1963 blijft dit 55 jaar en ouder.
- c. De medewerker is in algemene zin medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, gezondheid, zedelijkheid en het milieu in het bedrijf van de werkgever.
- d. De medewerker is gehouden zich in bijzondere omstandigheden te laten keuren door een bedrijfsarts die werkzaam is bij de arbodienst waarbij werkgever is aangesloten.

## Artikel 3

### Aanneming en Ontslag

- 1 Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd overeenkomstig het BW, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt overeengekomen of een proeftijd wordt uitgesloten.
- 2 Een dienstverband kan worden aangegaan voor een bepaalde of onbepaalde tijd.  
Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 3 De werkgever en de medewerker kunnen door schriftelijke opzegging de dienstbetrekking tegen het einde van elke maand beëindigen met in acht name van de wettelijke opzegtermijn met een minimum van één maand.  
De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opzegging plaats heeft.
- 4 Geen der partijen zal gehouden zijn de in lid 3 van dit artikel genoemde opzegtermijn in acht te nemen:
  - a. bij het beëindigen van het dienstverband gedurende de proeftijd,
  - b. indien zich een dringende reden voor beëindiging van het dienstverband voordoet in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW,
  - c. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker, in welk geval het dienstverband van rechtswege beëindigd wordt op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
  - d. Bij beëindiging van rechtswege bij een contract voor bepaalde tijd.

## Artikel 4

### Dienstrooster en Arbeidsduur (Zie ook Bijlage V)

1. Iedere medewerker werkt volgens een van de volgende dienstroosters.
2. Dagdienstrooster:
  - a. Een medewerker in dagdienst werkt volgens dienstrooster van maandag tot en met vrijdag waarvan het begin en einde valt tussen 06.00 en 18.00 uur. Een fulltime dagdienstmedewerker werkt 8 uur per dag, exclusief 30 minuten onbetaalde pauze.
  - b. De medewerker kan gebruik maken van 18 atv-dagen per jaar (zie bijlage IV).
3. Vijfploegenrooster:
  - a. Een medewerker in de vijfploegendienst werkt op alle dagen van de week, roulerend in een ochtend-, middag, en nachtdienst, afwisselend met roostervrije dagen.
  - b. Een fulltime medewerker werkt 8 uur per dag, inclusief 30 minuten doorbetaalde pauze.
  - c. Op jaarbasis is de gemiddelde arbeidstijd 33,6 uur per week. Door middel van 32 inhaal uren wordt het een gemiddelde van 34,21 uur per week.
4. Labrooster:
  - a. Een medewerker werkzaam in het lab werkt volgens dienstrooster afwisselend van maandag tot en met zondag, inclusief de feestdagen. Deze medewerker werkt overdag.
  - b. Een fulltime medewerker werkt 8 uur per dag, exclusief 30 minuten onbetaalde pauze.
  - c. Op jaarbasis is de gemiddelde arbeidstijd 33,84 uur per week. De medewerker heeft geen recht op ATV-dagen (zie bijlage IV).
5. Iedere medewerker ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6. De werkgever stelt de vakvereniging tijdig in kennis omtrent algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal medewerkers is betrokken en omtrent invoering of wijziging van een dienstrooster welke verband houdt met arbeid op zondag.
7. Deeltijd werken:  
In beginsel kunnen de medewerkers een verzoek tot deeltijdarbeid indienen. Enkel een medewerker die meer dan 26 weken in dienst is van INV Nylon Chemicals Netherlands B.V. kan een dergelijk verzoek indienen. Het schriftelijke verzoek door medewerker tot aanpassing van de arbeidsduur wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing gedaan.  
De werkgever willigt het verzoek van de medewerker in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De beslissing op het verzoek wordt door de werkgever schriftelijk, indien van toepassing onder opgave van de reden, aan de medewerker meegedeeld. Heeft de werkgever niet binnen één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing beslist dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de medewerker.

## Artikel 5

### Functiegroepen en functiesalarissen

1. De functies van de medewerkers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling van de functies is, met behulp van een functielijst die in Bijlage I van deze cao is opgenomen, gebaseerd op functieclassificatie volgens het ORBA-systeem.
2. De medewerker wordt in beginsel een functiesalaris toegekend op basis van de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.
3. De functiesalarissen van de medewerkers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld op basis van de geldende PBM® Performance Cycle. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling van een medewerker in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6, lid 2, sub a of lid 3, sub a.
4. De medewerker die bij indiensttreding nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie volwaardig uit te kunnen oefenen, kan ingeschaald worden in een lagere schaal dan de schaal waarin de functie is ingedeeld.
5. De medewerker die in de ontwikkeling naar een hoger ingedeelde functie nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om deze functie volwaardig te kunnen uitoefenen, kan ingeschaald worden in een lagere schaal dan de schaal waarin deze functie is ingedeeld.
6. De supervisor doet het voorstel, in overleg met de manager, over:
  - De vaststelling van het functiesalaris van de medewerker op basis van de geldende PBM® Performance Cycle (lid 3);
  - De bevordering van de medewerker naar de schaal waarin de functie is ingedeeld als voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring aanwezig is (lid 4 en 5).Dit is onderdeel van de PBM® Supervisor Responsibilities & Expectations.
7. Iedere medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin deze is ingedeeld en het functiesalaris.
8. De salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de maand uitbetaald.

## Artikel 6

### Plaatsing in hoger of lager ingedeelde functie

#### 1 Beloning tijdens waarneming van een hogere functie

Een medewerker die tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt ontvangt hiervoor per volle dienst de volgende toeslag:

- 0,25% van het maandinkomen per dag voor waarneming in ploegendienst,
- 0,25% van het functiesalaris per dag voor waarneming in dagdienst,
- 0,25% van het functiesalaris per dag voor waarneming in dagdienst vanuit ploegendienst, waarbij de ploegentoeslag behouden blijft.

#### 2 Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De medewerker die definitief wordt bevorderd naar een hoger ingedeelde functie ontvangt het vastgestelde functiesalaris met ingang van de maand waarin de bevordering plaatsvindt.
- b. Bij promotie stapt een medewerker over van de oude naar de nieuwe salarisschaal met een verhoging van drie procent.

#### 3 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. 1. Een medewerker die:
  - wegens ongeschiktheid, of
  - op eigen verzoek, of
  - bij wijze van disciplinaire maatregel,definitief in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomstige lagere salarisschaal ingedeeld. De indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
- b. 1. Een medewerker die:
  - wegens medische redenen, of
  - wegens bedrijfsomstandigheden,definitief in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, ontvangt met ingang van de maand waarin de indeling in de lagere salarisschaal plaatsvindt, een toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe functiesalaris. Deze toeslag wordt herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe functiesalaris.
2. Indien de nieuwe functie op enig moment na de herplaatsing in een hogere groep wordt ingedeeld, de medewerker promoveert of in een hoger beloond rooster wordt geplaatst, of indien de medewerker een uitkering ontvangt ingevolge de sociale verzekeringen, zal de toeslag met het verschil in maandinkomen respectievelijk met die uitkering worden verrekend.

**Artikel 7****Bijzondere beloningen****1 Algemeen**

Bijzondere beloningen zijn componenten waarop de medewerker op basis van deze cao recht heeft. In onderstaande bepalingen staan Bijzondere- en incidentele extra beloningen vermeld. Als een medewerker kwalificeert voor een van de onderstaande bepalingen of als dat uit het voor hem geldende dienstrooster voortvloeit (Zie ook Bijlage V) ontvangt hij bovenop zijn functiesalaris een toeslag en/of een incidentele extra beloning.

Incidentele afwijkingen en/of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.

**2 Toeslag voor het werken in ploegen**

a.

Dienstrooster	Maandelijks toeslag van het functiesalaris
Vijfploegendienst	28,5%
Labrooster	15%

b. Indien een medewerker slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. Indien in een maand sprake is van invallen in ploegendienst gedurende meer dan 10 diensten, ontvangen de medewerkers over die maand de volledige beloning ingevolge sub a van dit lid. Indien een dergelijk invallen korter dan een maand duurt en in twee maanden valt, wordt het geacht geheel in de laatste maand te vallen.

**3 Afbouwregeling ploegentoeslag**

a. De volgende situaties kunnen zich voor doen:

1. De medewerker werkzaam in de vijfploegendienst wordt overgeplaatst naar het labrooster;
2. De medewerker werkzaam in het labrooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst;
3. De medewerker werkzaam in de vijfploegendienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst;

b. Indien bovenstaande situatie zich voordoet ontvangt de medewerker een afbouwtoeslag, indien de medewerker:

- tenminste 3 maanden in de vijfploegendienst of labrooster werkzaam is geweest, en
- anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst in een lager beloond dienstrooster,

c. De afbouwtoeslag:

Duur hoger beloond dienstrooster	Vergoeding <sup>1</sup>	Duur van vergoeding
> 3 tot 6 maanden	100%	Gedurende de lopende maand
> 6 maanden tot 3 jaar	100%	Gedurende de lopende maand en de volgende maand
> 3 jaar tot 5 jaar	100%	Gedurende de lopende en 2 volgende maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	80%	vervolgens 3 maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	60%	vervolgens 3 maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	40%	vervolgens 2 maanden,
> 3 jaar tot 5 jaar	20%	en 2 maanden.
Meer dan 5 jaar	100%	Gedurende de lopende en 2 volgende maanden,
Meer dan 5 jaar	80%	vervolgens 5 maanden,
Meer dan 5 jaar	60%	vervolgens 5 maanden,
Meer dan 5 jaar	40%	vervolgens 4 maanden,
Meer dan 5 jaar	20%	en 4 maanden.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het functiesalaris en stijgt dus niet mee met eventuele verhogingen van de salarisschalen. Bij herplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen anders zou zijn gestegen.

d. Afwijking afbouwtoeslag

De medewerkers van 58 jaar en ouder, en voor medewerkers geboren vóór 1-1-1963 van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen, tewerk worden gesteld in een lager beloond dienstrooster, blijft het laatst betaalde percentage ploegentoeslag als persoonlijke toeslag van kracht, mits:

- zij ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam waren, en

<sup>1</sup> Het percentage van het op een vast geldbedrag gefixeerde (verschil in) ploegentoeslag ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde dienstrooster.

- als het een medische afkeuring betreft, de afkeuring is uitgesproken door een arts van de arbodienst waarbij werkgever is aangesloten.

#### 4 Vergoeding voor consignatie en extra oproepen

##### a. Consignatie

De medewerker die geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het functiesalaris:

Dagen	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,75%
Op zaterdag en op zondag	2,0%
Op feestdagen	3,0%

##### b. Call-in

Indien een medewerker in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen binnen 24 uur voordat de werkzaamheden dienen aan te vangen, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het functiesalaris, ongeacht of medewerker in deeltijd of in voltijd werkzaamheden verricht:

Dagen	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	1,16%
Op zaterdag	1,74%
Op zon- en feestdagen	2,32%

#### 5 Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster

##### a. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur zoals die geldt voor een voltijds medewerker volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt met in acht name van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, de volgende regeling:

##### 1. Tijd voor tijdregeling

De hier bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen bij voorkeur zo snel mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd.

De in de maand december gemaakte overwerk-/compensatie-uren, voor zover daardoor het saldo aan compensatie-uren op 31 december meer is dan 24 uur, worden pas uitbetaald indien deze niet voor 1 april in het daaropvolgend jaar in tijd zijn opgenomen. Deze uren worden uitbetaald tegen 0,58% van het functiesalaris per compensatie-uur.

##### 2. De vergoeding voor elk overwerk uur bedraagt de volgende percentages van het functiesalaris:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,87%
Op zaterdag en zondag	1,16%
Op feestdagen	1,74%

##### 3. De vergoeding voor elk overwerk uur op een roostervrije dag voor medewerkers in de vijfploegendienst- en labrooster bedraagt de volgende percentages van het functiesalaris:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	1,16%
Op zaterdag	1,45%
Op zondag	1,74%
Op feestdagen	2,32%

##### 4. Bij het opnemen van compenserende tijd als bedoeld onder 1 wordt op de hiervoor genoemde vergoeding voor overwerk 0.58% voor ieder compensatie- uur in mindering gebracht.

##### b. Deeltijdwerkers

##### 1. Meeruren

De vergoeding voor deeltijd medewerkers die meer uren maken dan hun contract aangeeft maar minder dan 40 uur per week, bedraagt de volgende percentages van het functiesalaris:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,77%
Op zaterdag en zondag	1,35%
Op feestdagen	1,93%

Hiermee wordt het niet opbouwen van vakantiedagen, vakantiegeld, dertiende maand en pensioenrechten over deze uren gecompenseerd.



2. Overwerk

De vergoeding voor deeltijd medewerkers voor elk uur boven de 40 uur per week zijn gelijk aan de vergoedingen zoals opgenomen in artikel 7, lid 5, sub a, onder 2.

c. **Verschoven Uren**

Onder verschoven uren wordt verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt buiten het voor de betreffende medewerker geldende dienstrooster, zonder dat het aantal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden. Voor de eerste tien aaneengesloten diensten in het verschoven dienstrooster maakt de medewerker aanspraak op een toeslag op het functiesalaris.

Deze toeslag over het functiesalaris bedraagt per uur op:

Uren	Percentage van het functiesalaris
Op maandag tot en met vrijdag	0,29%
Op zaterdag en zondag	0,58%
Op feestdagen	1,16%

d. **Sprongtoeslag**

De medewerker in ploegdienst, die anders dan door eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1,16% van het functiesalaris. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de medewerker gedurende een volle reeks van aaneengesloten diensten volgens het geldende rooster in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Indien een medewerker als gevolg van de in dit lid geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

6 **Werkoverdracht**

De medewerker ontvangt ter compensatie voor de tijd die wordt besteed aan het overdragen van werkzaamheden een vergoeding. Deze vergoeding houdt in dat Werkgever de vakbondscontributie van vakbondsleden zal vergoeden (huidige contributie 200 euro netto minus fiscaal voordeel = 140 euro netto)

7 **Verzuimuren (slaapuren)**

Indien een medewerker in dagdienst buiten het dienstrooster na 22.00 uur arbeid heeft verricht, worden ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van de eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal, verzuimuren gegeven. Het aantal verzuimuren is gelijk aan het aantal uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst met een maximum van 8 uur. Geen recht op verzuimuren ontstaat wanneer de arbeid op of na 04.00 uur aanvangt.

8 **Afronden overwerkpercentages**

Per maand worden de, ingevolge de leden 3 en 4 van dit artikel, toegekende percentages getotaliseerd en zo nodig afgerond naar boven op een procent.

## Artikel 8

### Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen en de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd.
2. Voor alle roosters geldt dat op feestdagen in principe niet wordt gewerkt, tenzij werkgever het noodzakelijk vindt dat er volgens rooster gewerkt moet worden.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen, met inachtneming van het bepaalde in lid 4, doorbetaald.

De medewerker in volcontinuïedienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt een toeslag van 1,16% van zijn functiesalaris per op die feestdag gewerkt uur.

4. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor een medewerker in volcontinuïedienst samenvalt met een roostervrije dag of een snipperdag, ontvangt hij over de maand waarin de feestdag valt een compensatie van 4,64% van zijn functiesalaris.

**Artikel 9****Bijzonder verlof****1 Partner**

Onder het begrip partner wordt zowel de echtgenoot en/of echtgenote, alsmede degene met wie een geregistreerd partnerschap is afgesloten en/of waar de medewerker duurzaam mee samenwoont.

Situatie	Hoeveel (betaalde) vrije dagen?
<b>Geboorte kind</b>	
Partner is aan het bevallen.	Naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste voor de duur van de bevalling.
Partner is bevallen.	Na de bevalling krijgt een fulltime medewerker 5 dagen kraamverlof.
<b>Trouwen, feest en jubileum</b>	
Ondertrouw van de medewerker	1 dag of dienst.
Huwelijk van de medewerker	2 dagen of diensten.
Huwelijksfeest (25-, 40- en 50 jaar) van de medewerker.	1 dag of dienst.
Huwelijksfeest (25-, 40- en 50 jaar) van (schoon)ouders en grootouders.	1 dag of dienst.
Huwelijk van: - (pleeg) kinderen - kleinkinderen - (schoon)broers - (schoon)zusters - (schoon)ouders	1 dag
Dienstjubileum (15-, 25- en 35-jarige) van de medewerker.	1 dag of dienst.
<b>Overlijden en begrafenissen</b>	
- Partner - tot het gezin behorend kind / pleegkind	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenissen, met een maximum van 5 dagen.
- (schoon)ouders De medewerker heeft de volledige zorg voor alle regelingen terzake het overlijden.	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenissen, met een maximum van 5 dagen.
- Ouders van de medewerker	2 dagen of diensten.
- grootouders - grootouders partner - kleinkinderen - (schoon)broers - (schoon)zusters - schoonouder(s) - schoonzoon- of dochter	1 dag of dienst.
<b>Verhuizen</b> Op verzoek van de werkgever	1 dag of dienst.
<b>Bezoek aan huisarts, tandarts, specialist e.d.</b>	<i>voor zover het niet inde vrije tijd van de medewerker kan geschieden en voor zover de medewerker niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden.</i>
Noodzakelijk bezoek huisarts of tandarts	Maximum van 2 uren
Specialist of fysiotherapeut	Maximum 4 uren

**2 Bevallings- of ouderschapsverlof**

- Degene die gebruik maakt van het recht op bevallings- of ouderschapsverlof zal na afloop hiervan in zijn of haar oorspronkelijke functie of gelijkwaardige functie worden herplaatst.
- Voor degene die gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof en bijgevolg gedurende die periode minder uren per week werkt dan oorspronkelijk, zal de pensioenopbouw geschieden op basis van het oorspronkelijke aantal uren. De meerkosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

**3 Vakverenigingsactiviteiten**

- Indien een medewerker als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van maandinkomen toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim de 3 dagen of diensten per jaar niet overschrijden.

Als het hoofdbestuur van een van de vakverenigingen de werkgever verzoekt een medewerker in de gelegenheid te stellen een door die vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingscursus bij te wonen, zal de werkgever nagaan of de bedrijfsomstandigheden naar zijn oordeel dit verzuim toelaten. Als regel zal de medewerker niet meer dan 4 dagen of diensten per 2 jaar verzuim met behoud van maandinkomen worden toegekend. Het vorenstaande is niet van toepassing op cursussen en bijeenkomsten die dienen voor opleiding tot vakverenigingsfunctionaris(-sen).

## Artikel 10

### Vakantie

#### 1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

#### 2 Opbouw van vakantierechten

Iedere medewerker met een fulltime dienstverband die een vol jaar in dienst van de werkgever werkzaam is, heeft aanspraak op een vakantie met behoud van maandinkomen van in totaal respectievelijk:

- a. 25 werkdagen of diensten, indien de medewerker nog geen 19 jaar en niet leerplichtig is. Deze 25 vakantiedagen bestaan uit 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen.
- b. De parttime medewerker heeft naar rato recht op vakantiedagen.
- c. De medewerker wiens dienstverband in de loop van het vakantiejaar aanvangt ontvangt in dat jaar een aantal dagen vakantie naar rato van het aantal volle maanden dat hij in dat jaar in dienst van de werkgever is.
- d. Extra vakantiedagen:

Situatie	Extra vakantiedagen met behoud van maandinkomen
De medewerker 40 jaar of ouder is, dan wel 5 ononderbroken dienstjaren heeft.	1 extra vakantiedag.
De medewerker 40 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft, dan wel 45 jaar of ouder is.	2 extra vakantiedagen.
De medewerker 45 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft, dan wel 50 jaar of ouder is.	3 extra vakantiedagen.
De medewerker 50 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft.	4 extra vakantiedagen.

- e. De peildatum voor de leeftijd en voor de dienstjaren als bedoeld hierboven is 1 januari van het lopende vakantiejaar.
- f. Als regel kan door de werkgever 2 van deze extra bovenwettelijke vakantie dagen of diensten met instemming van de ondernemingsraad als verplichte snipperdagen worden aangewezen.

#### 3 Opnemen vakantiedagen

- a. Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode dient uiterlijk 14 dagen van tevoren bij de werkgever te worden ingediend.
- b. De werkgever stelt de tijdstippen van de vakantie vast in overleg met de medewerker. Indien de medewerker geen voorkeur aangeeft, kan de werkgever een periode aanwijzen.

#### 4 Niet opgenomen vakantie

- a. De wettelijke vakantiedagen van de medewerker zijn tot het daaropvolgende (vakantie)jaar nog 6 maanden geldig. Na deze 6 maanden zullen de dagen komen te vervallen, behalve als de medewerker tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- b. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren na vijf jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd.

#### 5 Samenvallen van vakantiedagen met bijzonder verlof

Dagen waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht wegens bijzonder verlof tellen niet als vakantiedagen.

#### 6 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- a. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat.
- b. Wanneer de vakantie samenvalt met arbeidsongeschiktheid, óók in de situatie dat de medewerker aangepast werk verricht, worden de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen als zodanig gerekend, tenzij de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.
- c. Indien tijdens opgenomen vakantie de medewerker ziek wordt of een ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

## 7 Einde dienstverband

- a. De medewerker wiens dienstverband in de loop van het vakantiejaar eindigt ontvangt in dat jaar een aantal dagen vakantie naar rato van het aantal volle maanden dat hij in dat jaar in dienst van de werkgever was.
- b. In afwijking van het vorenstaande ontvangt de medewerker wiens dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, een proportioneel berekende vakantie.
- c. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- d. Indien de medewerker bij het einde van het dienstverband de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een daarmee evenredige vergoeding worden uitbetaald. Teveel opgenomen vakantie zal op overeenkomstige wijze door de werkgever worden verrekend met het door hem nog aan de medewerker verschuldigde.

## 8 Kopen / verkopen van vakantiedagen

Medewerkers worden zoveel als mogelijk door de werkgever gestimuleerd om hun vakantiedagen en verlofdagen op te nemen. Het kan echter voorkomen dat men in een bepaald jaar onvoldoende verlof heeft of juist niet in de gelegenheid is om meer dan het wettelijke aantal vakantiedagen op te nemen. Daarom hebben medewerkers de mogelijkheid om vakantiedagen te kopen en/of te verkopen.

### Kopen van extra vakantiedagen

- a. De medewerker kan per vakantiejaar maximaal 5 extra vakantiedagen kopen, mits hij over het voorafgaande vakantiejaar totaal niet meer dan 10 vakantiedagen tegoeed heeft.
- b. De medewerker vraagt de koop van de extra vakantiedagen schriftelijk aan bij de werkgever vóór 1 december van het voorafgaande kalenderjaar.
- c. De gekochte vakantiedagen worden verrekend met de vakantietoeslag in de maand april tegen het dan geldende maandinkomen.
- d. De medewerker die tegen het einde van het jaar alsnog maximaal 5 extra vakantiedagen wil kopen, vraagt dit vóór 1 november schriftelijk aan, de gekochte vakantiedagen worden verrekend met de 13<sup>de</sup> maand in de maand november tegen het dan geldende maandinkomen.
- e. De gekochte vakantiedagen die aan het einde van het vakantiejaar waarvoor zij zijn gekocht niet zijn opgenomen, vervallen. Gekochte vakantiedagen kunnen niet op een later tijdstip weer worden verkocht. Als de medewerker aantoont dat de gekochte vakantiedagen door onvoorziene omstandigheden niet zijn opgenomen, gaan medewerker en werkgever in gesprek om te kijken of op de eerste twee zinnen van dit artikel een individuele uitzondering wordt gemaakt.

### Verkopen van verlof

- a. De medewerker kan te allen tijde verzoeken tot het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen.
- b. De verkochte verlofdagen worden verrekend met de eerstvolgende salarisbetaling tegen het dan geldende maandinkomen.

## Artikel 11

### Vakantietoeslag en dertiende maand

- 1 De medewerker die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst is van de werkgever ontvangt uiterlijk in de maand april van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen (12 maal het maandinkomen) over de periode januari t/m december van dat jaar, waarbij in december een herberekening plaats vindt. De vakantietoeslag bedraagt op jaarbasis bezien tenminste € 2001,-, indien en voor zover het betreft medewerkers van 22 jaar en ouder. In deze vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- 2 Dertiende maand  
De medewerker die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is van de werkgever, ontvangt bij de salarisbetaling over de maand november een uitkering van 1/12 van het jaarinkomen (12 maal het maandinkomen) over de periode januari t/m december van dat jaar en vindt in december een herberekening plaats.
- 3 De medewerker wiens dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar aanvangt of eindigt, ontvangt een evenredig deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag en de in lid 2 bedoelde uitkering, waarbij voor de vaststelling van het aantal maanden dienstverband het bepaalde in artikel 10, lid 4, sub a van toepassing is.  
Bij beëindiging van het dienstverband wordt de vakantietoeslag respectievelijk de uitkering berekend op basis van het maandinkomen dat voor de medewerker geldt op de laatste dag van de dienstbetrekking.

**Artikel 12****Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.****1. Loondoorbetaling tijdens de 104 weken van de arbeidsongeschiktheid.**

- Aan de medewerker die arbeidsongeschikt is wordt de wettelijke 70% van het laatst genoten maandinkomen betaald.
- Indien de medewerker voldoet aan de vereisten uit de Wet Verbetering Poortwachter vindt er een aanvulling van 30% plaats, waardoor de medewerker een loondoorbetaling ontvangt van 100% over het laatst genoten maandinkomen.
- Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

**2. IVA-uitkering**

De medewerker van 56 jaar of ouder die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid uit dienst treedt en dientengevolge een volledige IVA-uitkering krijgt, ontvangt tot aan de pensioenleeftijd een bovenwettelijke aanvulling op de IVA-uitkering van 10% van het deel van het jaarsalaris dat niet uitgaat boven de IVA-uitkeringsgrens.

Jaarlijks wordt in de maand april een vakantie-uitkering gedaan ter grootte van 8% van de aanvulling. Het totaal van IVA-uitkering en aanvulling zal daarbij bruto niet meer bedragen dan 90% van het laatstgenoten bruto jaarinkomen.

**3. WGA-gedifferentieerde premie**

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruikmaken van zijn recht om 50% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie op het loon van de medewerker in te houden.

**Artikel 13****Vorming en Scholing (Zie ook Bijlage V)**

- Aan de medewerkers zal de mogelijkheid worden geboden zich in of door hun arbeid te ontwikkelen, waarbij scholing een instrument vormt dat in hoge mate bijdraagt aan het realiseren van zowel de individuele kwalificatie-eisen als van de ondernemingsdoelstellingen. Het scholingsbeleid zal daarom samenhangen met het loopbaanbeleid, waardoor medewerkers zich ook op langere termijn kunnen ontplooiën in de organisatie en zal gericht zijn op alle doelgroepen binnen het bedrijf. In het ondernemingsbeleid is permanente bedrijfs- en functiegerichte educatie daarom vanzelfsprekend. Naast de mogelijkheden van promotie, opleiding en waarneming, zal de werkgever door middel van cursussen en opleidingen interne promotie nastreven.
- Ook zal de werkgever zorg dragen voor de eventuele her- en bijscholing. De medewerkers zullen daar positief aan meewerken. Met het oog hierop zullen per medewerker gemiddeld tenminste 3 werkdagen of diensten per jaar worden besteed aan training, scholing of voorlichting.

**Artikel 14****Seniorenregeling****1 100 % senioren dagen**

Per periode van 12 maanden, aanvangende de eerste dag van de maand volgend op die waarin de desbetreffende leeftijd is bereikt, worden extra vrije uren toegekend volgens onderstaand schema. Deze regeling geldt voor medewerkers die in dienst zijn getreden voor 1-1-2016. Medewerkers die na 1 januari 2016 in dienst zijn getreden kunnen in geen geval rechten ontleen aan de seniorenregeling.

Tot en met 2015			Vanaf 2016		
Leeftijd	Niet zijnde vijf-ploegendienst	Vijfploegendienst	Leeftijd	Niet zijnde vijf-ploegendienst	Vijfploegendienst
55	6,8	6,8	55	0	0
56	21,6	21,6	56	0	0
57	21,6	21,6	57	8	8
58	43,2	43,2	58	16	16
59	64,8	64,8	59	48	48
60	86,4	86,4	60	80	80
61	108	108	61	92	98
62	129,6	129,6	62	120	128
63	219,2	227,2	63	134	136
64	308,8	316,8	64	144	144
			65	168	168

			66	200	200
	1010	1026		1010	1026

### Overgangsregeling voor medewerkers geboren na 1-1-1955

Medewerkers geboren na 1 januari 1955 en in dienst getreden voor 1 januari 2016 behoudt minimaal dezelfde toekenning van seniorenuren als in het jaar 2015, totdat ze instromen in de nieuwe regeling zoals vermeld in bovenstaande tabel.

De medewerker kan eenmalig op individuele basis bepalen, aan te geven voor datum 1-2-2016 hoe de totale uren verdeeld dienen te worden over de arbeidsjaren tot aan de AOW leeftijd, volgens de volgende spelregels; minimaal aantal uren behorende bij staffel huidige leeftijd op 1-1-2016. Maximaal laatste jaar 200 uur. Maximaal in jaren voor het laatste jaar is het gemiddelde over de totale looptijd plus of min 20%.

- a. Extra vrije dagen/ diensten die aan het einde van de desbetreffende periode van 12 maanden niet zijn opgenomen, vervallen.
- b. Extra vrije dagen/ diensten kunnen niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

### 2 63 jaar en ouder

Medewerkers van de volcontinudienst van 63 jaar en ouder, die tenminste van tevoren schriftelijk de wens daartoe hebben kenbaar gemaakt, zullen worden tewerkgesteld in de dagdienst mits er een vacature is en de medewerker hiervoor geschikt wordt geacht. Bij onenigheid over de geschiktheid zal de Ondernemingsraad het besluit toetsen, waarna het management de beslissing neemt. Alsdan zal op hen van toepassing zijn het gestelde in artikel 7, lid 2, sub d. De pensioenaanspraken zullen daarmee onverlet blijven.

### 3 Financiële scan

Aan de medewerker zal binnen de periode van 3 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum de mogelijkheid worden geboden om een volledige scan van zijn of haar financiële situatie te laten maken. Deze scan zal door een onafhankelijke partij worden uitgevoerd en De werkgever neemt deze kosten voor zijn rekening.

## Artikel 15

### Milieu, veiligheid en bescherming van medewerkers

#### 1 Veilige en gezonde arbeidsplaats

De medewerker heeft recht op een veilige en gezonde arbeidsplaats en zal ten volle medewerking verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige en gezonde werksituatie in het bedrijf te brengen en te handhaven.

#### 2 Maatregelen

De werkgever erkent dit recht en treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige en gezonde arbeidsplaats te verwezenlijken, waarbij eventuele risico's zoveel mogelijk aan de bron worden opgelost. Hij kan echter niet volledig garant zijn dat de medewerker geen schade aan persoon of goed zal lijden.

#### 3 Informatie en training

De werkgever is gehouden de medewerker in een vroegtijdig stadium alle inlichtingen te verschaffen over de gevaren welke in diens arbeidssituatie kunnen optreden, alsmede over alle veiligheidsmaatregelen die met het oog daarop zijn en worden getroffen. De werkgever ziet toe op de toepassing en naleving daarvan, onder andere door gerichte training.

#### 4 Wetgeving

De werkgever is gehouden tenminste te voldoen aan alle wetten en voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Daarnaast zullen de producten, processen en controlefaciliteiten regelmatig worden bezien, teneinde die verbeteringen aan te brengen die in redelijkheid kunnen worden verlangd om tot resultaten te komen die verder gaan dan voornoemde wettelijke normen.

#### 5 Milieu

De werkgever en de medewerkers streven er naar dat bij de uitvoering van de activiteiten zo min mogelijk voor het milieu schadelijke emissies, lozingen en verwijderingen van afvalstoffen plaatsvinden.

#### 6 Blootstelling gevaarlijke stoffen

De werkgever streeft er naar de arbeid zo in te richten, dat blootstelling aan stoffen, al dan niet met persoonlijke beschermingsmiddelen, die redelijkerwijs een mogelijk gevaar voor de gezondheid van de medewerker zouden kunnen opleveren, van een zo kort mogelijke duur zal zijn.

De werkgever zal ten eerste bevorderen dat onderzoek wordt verricht naar de toxische eigenschappen van stoffen die in de productieprocessen van de onderneming worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de medewerker zouden kunnen opleveren. De medewerker wordt volledig ingelicht over de resultaten daarvan.

## **7 Medische keuringen**

De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de medewerkers, aangevuld met gerichte periodieke keuringen van de medewerkers die in situaties werken welke mogelijk gevaren voor de gezondheid kunnen opleveren.

## **8 Weigering opdracht**

De medewerker heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de veiligheidsvoorschriften is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig en onmiddellijk gevaar voor het leven of de gezondheid oplevert, dat in redelijkheid niet kan worden geëist, dat betrokkene die opdracht uitvoert. De medewerker dient hiervan onmiddellijk de leidinggevende in kennis te stellen.

## **9 Veiligheid, een uitzonderlijk belang**

Daar de behartiging van de bedrijfsveiligheid voor de werkgever een punt van centraal en uitzonderlijk belang is, zal de vakvereniging al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn poging de medewerker gedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen.

## **10 Recht op bespreking**

De medewerkers kunnen te allen tijde aangelegenheden betreffende de veiligheid, gezondheid en het milieu bespreken met hun leidinggevende en vervolgens, indien nodig, met de gespecialiseerde deskundige diensten van de onderneming, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het werkoverleg of het overleg met de ondernemingsraad. Dit laat onverlet het recht van de medewerker zich terzake te laten bijstaan door een bestuurslid van de bedrijfsafdeling van zijn vakvereniging.

## **11 Jaarplan**

De werkgever zal het beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu vastleggen in een jaarplan dat hij met de ondernemingsraad bespreekt en voorlegt aan de vakverenigingen. Dit jaarplan zal mede gebaseerd zijn op inventarisatie van de veiligheids-, de gezondheids- en de milieurisico's.

## **Artikel 16**

### **Pensioenregeling**

#### **1 Deelneming**

In het bedrijf van de werkgever is een pensioenregeling van kracht, waaraan de deelneming door de medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de werkgever, verplicht is volgens de desbetreffende toetredingsbepalingen.

#### **2 Medewerkersbijdrage**

Wijzigingen in de pensioenregeling betrekking hebbende op de medewerkersbijdrage in de premie of hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas worden goedgekeurd nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

#### **3 Pensioenreglement**

Met ingang van 1 januari 2006 geldt binnen het bedrijf van werkgever een gewijzigde pensioenregeling. Deze pensioenregeling en de overgangsbepalingen zijn vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.

#### **4 Werkgeversbijdrage**

- a. De werkgever stelt een vaste bijdrage betaalbaar bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende kalenderjaar (ingående per kalenderjaar 2007) ter grootte van € 150,00 bruto. Indien een medewerker op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een lagere arbeidsduur heeft bedongen dan een fulltime dienstverband dan wel indien de medewerker geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is, zal de uitkering pro rato betaalbaar worden gesteld.
- b. De in sub a bedoelde bijdrage zal geheel of gedeeltelijk als brutoloon aan de medewerker worden uitgekeerd. Deze uitkering maakt geen deel uit van de pensioengrondslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

## **Artikel 17**

### **Werkgelegenheidsbeleid**

#### **1 Werkgelegenheid**

- a. De werkgever onderkent dat behoud en waar mogelijk uitbreiding van de werkgelegenheid, alsmede verbetering van de kwaliteit van belang is voor de medewerkers en voor de gemeenschap. Het beleid van de werkgever is er op gericht de medewerker zoveel als redelijkerwijze in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden. De werkgever streeft ernaar dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen collectief ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen.

- b. Indien de orderpositie ernstig wordt aangetast of zich bij de aanvang van het contract niet voorziene externe factoren voordoen waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij overleg met de vakvereniging openen teneinde de daaruit voor de betreffende medewerkers resulterende gevolgen te regelen.
- c. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal medewerkers te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de inkomenspositie en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde medewerkers in gevaar komen, overleg met de vakvereniging openen teneinde de daaruit voor de medewerkers resulterende gevolgen te regelen.
- d.
  - 1. Indien de werkgever overweegt:
    - een fusie aan te gaan,
    - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten,
    - de bezetting van de medewerkers ingrijpend te herzien, en/ of
    - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de medewerkers, zal hij de vakvereniging zo spoedig mogelijk inlichten en, indien er gevolgen voor de medewerkers zijn te verwachten, met de vakvereniging overleg plegen hoe die gevolgen zullen worden opgevangen. In het kader van dit overleg zal zo nodig een sociaal plan worden opgesteld, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.
  - 2. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER fusiegedragsregels 2015, voor zover van toepassing, respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten omtrent de overwogen maatregel.
  - 3. De werkgever zal de maatregelen waartoe is besloten en de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen met de vakvereniging en de ondernemingsraad bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan worden opgesteld waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen dienen te worden getroffen.

## 2 Bespreking werkgelegenheidsaspecten

- a. Eenmaal per jaar, buiten de cao-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakverenigingen worden besproken.
- b. De werkgever zal voor de investeringen waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, voor hij aan de desbetreffende instanties de voor die vergunning vereiste gegevens toezendt, daarvan een afschrift zenden aan de vakverenigingen. Op een desbetreffend verzoek van de vakverenigingen zal de werkgever deze gegevens met hen bespreken.
- c. Bij nieuwe en herinvesteringen zal aan de vakvereniging worden meegedeeld wat de omvang zal zijn van het aantal arbeidsplaatsen.
- d. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken medewerkers sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakvereniging. Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken medewerkers daarover, zal de werkgever overleg voeren met de vakvereniging.

## 3 Bezetting van de arbeidsplaatsen

### a. Ingeleende arbeidskrachten

De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bonafide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd. Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw,
- shutdown,
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden,
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplot is,
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen medewerkers te krijgen zijn,
- overbrugging van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben aangegaan.

### b. Vacatures

Bij het ontstaan van vacatures worden de medewerkers die reeds in dienst zijn van de onderneming in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren. Interne danwel externe werving kan achtereenvolgens danwel gelijktijdig verlopen.



#### **4 Overwerk**

Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

#### **5 Kwetsbare groepen**

- a. Een medewerker die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen zal, zo nodig met behulp van scholing, indien mogelijk in een gelijkwaardige en volwaardige functie binnen de onderneming worden herplaatst.
- b. Het plaatsingsbeleid van de werkgever zal erop zijn gericht dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WIA / WGA-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.

### **Artikel 18**

#### **Tussentijdse herziening van deze cao**

- 1 Indien in geval van bijzondere, onvoorziene omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen wil aanbrengen in de salarisbepalingen, zullen partijen daarover met elkaar in overleg treden.
- 2 Indien dit overleg niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze overeenkomst met een opzegtermijn van twee maanden op te zeggen.

### **Artikel 19**

#### **Reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar**

Werkgever is, onder voorwaarde zich niet op voorhand te verbinden aan een resultaat, bereid met vakbond te overleggen over het advies van de STAR inzake reparatie 3<sup>e</sup> ww jaar. Indien dit binnen de looptijd van de cao plaatsvindt en hierover tussen partijen overeenstemming bestaat, dan zal voor zover noodzakelijk de cao worden opgebroken en op dit punt worden aangepast. Werkgever en vakbond hebben het 3<sup>e</sup> ww jaar in het periodiek overleg besproken. De bespreking zal in de volgende periodiek overleg worden voortgezet.

### **Artikel 20**

#### **Vakbondscontributie**

Werkgever vergoedt de vakbondscontributie netto aan de medewerker, voor zover passend in de WKR en voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Medewerker overlegt hiertoe een bewijs van de hoogte van de contributie.

### **Artikel 21**

#### **Inwerkingtreding en duur van deze cao**

Deze cao treedt in werking op 1 oktober 2023 en eindigt zonder dat opzegging is vereist op 30 juni 2025.

Aldus overeengekomen en getekend

INV Nylon Chemicals Netherlands B.V.

FNV

Josh Warmington-Brown  
Site Manager

Inan Bozkir  
Bestuurder

**Bijlage I****Functiegroepen**

Onder deze cao vallen alle functies die een waardering hebben tot 160 ORBA punten. Onderstaande lijst is geen limitatieve opsomming van de functies die vallen onder deze cao.

Situatie tot 1 oktober 2023

**Groep 1 (0 tot 20 punten)**

Leerling Operator

**Groep 2 (20 tot 40 punten)**

Shift Operator 1 (casting operator)

**Groep 3 (40 tot 60 punten)**

Onbezet

**Groep 4 (60 tot 80 punten)**

Shift Operator 1

**Groep 5 (80 tot 100 punten)**

Laboratory Technician I  
Storekeeper  
Administrative Assistant  
Dagdienst Operator 2  
Shift Operator 2

**Groep 6 (100 tot 120 punten)**

Laboratory Technician II  
Dagdienst Operator 3  
Shift Operator 3

**Groep 7 (120 tot 140 punten)**

Secretary  
Laboratory Technician III  
Dagdienst Operator 4  
Shift Operator 4  
Customer Service Representative

**Groep 8 (140 tot 160 punten)**

Laboratory Assistant IV  
Administrative Assistant  
Management Assistente  
Sr. Allround Mechanic  
Shift Operator 5  
Allround E&I Technician

Situatie met ingang van 1 oktober 2023 (nog in revisie)

Groep ORBA niveau	Operations	Maintenance	Technology / Laboratorium	Support
3 40-59,5				
4 60-79,5	Shift Operator B (71)			
5 80-99,5		Storekeeper (89)		
6 100-119,5	Shift Operator C (115)			
7 120-139,5	Shift Operator D (129) Permit to Work Operator		Lab Technician (132)	
8 140-159,5	Shift Operator E / vakspecialist (147) Shift Operator E / plv. STC (148)	E&I Technician (148) Mechanical Technician (147)		Management Assistant (143)

**Bijlage II****Functiesalarissen**

Op 1 oktober 2023 wordt het basissalaris verhoogd met 8,00%.

Op 1 oktober 2024 wordt het basissalaris verhoogd met 4,50%

<b>Functiesalarissen vanaf 1 oktober 2023</b>						
Reden aanpassing: cao verhoging 8,00% per 1 oktober 2023						
	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>	<b>A8</b>
<b>minimum</b>	€ 3.121,52	€ 3.188,24	€ 3.311,57	€ 3.441,63	€ 3.636,71	€ 3.887,55
<b>maximum</b>	€ 3.628,84	€ 3.791,77	€ 4.107,75	€ 4.523,46	€ 5.035,53	€ 5.643,96

<b>Functiesalarissen vanaf 1 oktober 2024</b>						
Reden aanpassing: cao verhoging 4,50% per 1 oktober 2024						
	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>	<b>A8</b>
<b>minimum</b>	€ 3.261,99	€ 3.331,71	€ 3.460,59	€ 3.596,50	€ 3.800,36	€ 4.062,49
<b>maximum</b>	€ 3.792,14	€ 3.962,40	€ 4.292,60	€ 4.727,01	€ 5.262,13	€ 5.897,94

## **Bijlage III**

### **Werkgeversbijdrage**

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Partijen komen overeen dat de bijdrage per kalenderjaar zal worden berekend, en wel naar het aantal medewerkers dat op 1 mei in dienst van de werkgever is. De bijdrage zal door de partij ter ene zijde voor 1 november worden overgemaakt aan de Stichting Fonds Industriële Bonden.

## **Bijlage IV**

### **ATV-, OTO- en Flex-dagen voor medewerkers in dagdienst**

Ter uitvoering van de bepalingen in artikel 4, lid 1, sub a geldt het volgende:

De werknemer in dagdienst heeft met ingang van 1 januari 2009 recht op 18 ATV-dagen.

Vijf van de 18 ATV-dagen worden omgezet in flexibiliseringsdagen. Deze flex-dagen kunnen naar behoefte van de werknemer opgenomen, dan wel gewerkt ( en dus uitbetaald tegen 4,64% van het functiesalaris per dag) worden.

## **Bijlage V**

### **Overleg Training en Ontwikkeling (OTO) – dagen Voor medewerkers in vijf en drie ploegendienst**

Voor de vijfploegendienst medewerkers worden per jaar buiten het ploegenrooster 4 verplichte OTO-dagen ( Overleg, Training, Ontwikkeling) ingeroosterd. Deze arbeidstijd maakt met ingang van 1 januari 2009 onderdeel uit van de structurele arbeidsduur. Het streven is om 2/3 de deel van de OTO-dagen in te vullen als trainingsdagen en 1/3 deel als overlegdagen. De overlegdagen kunnen eventueel opgesplitst worden in blokken van twee uur aansluitend aan een normale dienst.

Alle extra OTO-uren boven de verplichte 4 OTO-dagen zullen worden uitgekeerd tegen het overwerktaarif.

## Bijlage VI

### ORBA Beroepsprocedure

#### 1 Beroepsgronden

De medewerker kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

- de voor zijn functie geldende functie- omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van die functie;
- de waardering resp. de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met het uitgebrachte functiewaarderingsresultaat.

Het beroep wordt schriftelijk en met redenen omkleed aangetekend.

#### 2 Beroepstermijn

- a. Beroep kan te allen tijde worden aangetekend indien naar de mening van de medewerker de feitelijke inhoud van de functie een duidelijke afwijking van de functie- omschrijving heeft ondergaan.
- b. Beroep tegen de indeling van de functie dient te worden ingesteld binnen drie maanden nadat de medewerker over de indeling van zijn functie is geïnformeerd.

#### 3 Beroepsprocedure

- a. via de leidinggevende

1 Beroep dient bij de leidinggevende te worden aangetekend. Deze vermeldt op de brief de datum van ontvangst.

2 De medewerker dient de zaak eerst te bespreken met zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling van mening zijn dat de bezwaren van de medewerker gegrond zijn, legt de leidinggevende de zaak voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever. De klacht doorloopt vervolgens de geldende procedure die bij de ORBA- methode van functiewaardering wordt gevolgd. In het geval van gewijzigde functie-inhoud kan daaruit een herwaardering en evt. ook een herindeling van de functie resulteren.

Als de leidinggevende de bezwaren van de medewerker afwijst, kan de medewerker met medeweten van de leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling zich per brief zelfstandig tot de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever wenden.

Deze onderzoekt de kwestie volgens de normale procedure van de ORBA- methode. De medewerker, diens leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling worden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld. De werkgever streeft ernaar, voor zover de oorzaak van een eventuele vertraging niet aan de zijde van de medewerker zelf is gelegen, de procedures genoemd onder A en B binnen drie maanden af te ronden. Bij overschrijding van die termijn wordt de medewerker daaromtrent geïnformeerd.

- b. Commissie van deskundigen

1 Indien het onder A resp. B gestelde niet leidt tot een voor de medewerker bevredigende oplossing, kan deze zijn klacht in laatste instantie voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. De klacht wordt dan behandeld door een ad hoc commissie, bestaande uit één of meer te zake deskundigen van die vakvereniging en van het Organisatiebureau van de Algemene Werkgevers Vereniging (AWV). De commissie hoort partijen, stelt, zo nodig ter plaatse, een onderzoek in en doet een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend. Indien de commissie niet tot een gemeenschappelijke uitspraak komt, geeft zij de werkgever voor de verdere af handeling advies.

2 Is de medewerker niet bij een vakvereniging aangesloten, dan kan hij zijn klacht via de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever voorleggen aan het Organisatiebureau van de AWV. Het bureau hoort partijen, stelt, zo nodig ter plaatse, een onderzoek in en brengt advies aan de werkgever uit.

#### 4 Ingangsdatum bij gegrond verklaring van het beroep

Indien het beroep gegrond wordt verklaard, gaat de herwaardering resp. de herindeling van de functie in op de eerste dag van de maand volgend op de datum, waarop de onder 3, sub a, onder 1 vermelde brief van de medewerker werd ontvangen.

**Bijlage VII****Contouren van de RVU-regeling**

Looptijd	Looptijd van de regeling is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling.
Doelgroep	Doelgroep Alle cao medewerkers die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk in december 2024 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO. INVISTA behoudt het recht om voor kritische functies de aanvraag tot deelname aan deze regeling af te wijzen.
Dienstjaren	Een medewerker kan meedoen aan deze regeling als hij/zij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij INVISTA Rozenburg en geboren zijn van 1 september 1954 tot en met 30 september 1961.
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.
Aanmelden	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 31 december 2024 kan een werknemer zich niet meer aanmelden.
Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
Vaststellingsovereenkomst (VSO)	De deelname wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2023 is € 2.037,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd.
Uitbetaling	De deelnemer ontvangt een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname. De systemen van INVISTA kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken.
Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Overlijden	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering.
Uitdiensttreding	De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.



## Bijlage VIII

### Protocolafspraken cao 2021-2023

#### Implementatie nieuw loongebouw (Pay for Performance)

De systematiek van de automatische verhoging komt in het kalenderjaar 2023 te vervallen zodra het beoordelings- en opvolgingsproces door de nieuwe werkgroep is afgerond, waarbij het streven 1 januari 2023 is.

Uitwerking contouren nieuw loongebouw:

- Gekozen benchmark voor het nieuwe loongebouw is Q3 Chemie Botlek-Maasvlakte;
- Huidige schalen A1 en A2 vervallen, huidige schalen A3 tot en met A8 worden qua maximum aan de benchmark aangepast, het minimum van deze schalen behoudt het huidige niveau;
- Verhogingspercentages in de schalen zijn afhankelijk van de behaalde doelstellingen:

Niet overeenkomstig afspraken/doelstellingen	= 0%;
Overeenkomstig afspraken/doelstellingen	= 2%;
Overtreft afspraken/doelstellingen	= 3%.
- Er vindt op dit moment door AWWN een analyse, weging en waardering van de functies plaats op basis van de ORBA methode. We gaan ervan uit dat dit proces ook voor 1 januari 2023 is afgerond. In de nieuwe weging kan iedere functie in een lagere, gelijke of hogere functiegroep worden gewaardeerd. Bij een lagere of gelijke waardering van de functie behouden de functiehouders het huidige salaris. Bij een hogere waardering van de functie zal de functiehouder in deze nieuwe functiegroep worden ingedeeld en wel op een bij het huidige salarisniveau passende trede.

Om de implementatie van de nieuwe systematiek per 1 januari 2023 te realiseren start er een nieuwe werkgroep. Over de samenstelling van deze werkgroep worden door cao partijen nog afspraken gemaakt, maar uitgangspunt is dat deze zo divers mogelijk is. Ook willen we hier een delegatie uit de OR bij betrekken. Wat is de opdracht aan deze werkgroep?

- Opzetten, ontwikkelen en uitschrijven van een zo objectief mogelijk beoordelings- en opvolgingsproces rondom (smart) doelstellingen opgenomen in RRE's (Roles, Responsibilities, Expectations)
- Voorstel maken hoe om te gaan met arbeidsongeschiktheid binnen het beoordelings- en opvolgingsproces.
- Bezwaar- en beroepsprocedure opzetten

Het resultaat van de werkgroep zal aan cao partijen worden voorgelegd en besproken. De beoordelingssystematiek en bezwaar- en beroepsprocedure zal als bijlage worden opgenomen in de cao.

Afgesproken is dat het systeem voor de komende vijf jaar wordt toegepast. Gedurende deze periode wordt continu gemonitord en vindt jaarlijks evaluatie plaats. De vakbond wordt hiervan op de hoogte gehouden en in overleg met de vakbond kan het proces worden aangepast. Na vijf jaar (2028) vindt de eindevaluatie plaats.

#### Vrije ruimte WKR

Voor de duur van de cao zal INVISTA, in overleg met de Ondernemingsraad, de vrije ruimte van de Werkkostenregeling optimaal benutten ten gunste van de medewerkers.

#### Koop/verkoop verlof

INVISTA zal in overleg met de vakbond een regeling voor het kopen en verkopen van 5 bovenwettelijke verlofdagen opstellen die per kalenderjaar 2023 voor alle medewerkers van INVISTA gaat gelden. Daarom zal deze regeling ook in het Personeelshandboek worden opgenomen.

#### Reiskosten

Medewerkers ontvangen maandelijks een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. De vergoeding is gebaseerd op het geldende fiscaal toegestane bedrag per kilometer. Indien de belastingdienst tijdens de looptijd van de cao de geldende regeling aanpast, zal INVISTA de vergoeding hierop aanpassen.

Dit onderwerp wordt gelijklopend genoemd en beschreven in zowel de protocollaire afspraken in de cao als het Personeelshandboek zodat de regeling voor alle medewerkers hetzelfde is.

#### WGA gedifferentieerde premie

Voor de duur van de cao zal INVISTA geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

#### Werkgeversbijdrageregeling

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.

## Bijlage IX

### Protocolafspraken cao 2023-2025

- **Ziektekostenverzekering**  
De werkgever sluit niet haar ogen voor het pleidooi van FNV, leden en medewerkers voor ondersteuning in de stijgende premies voor de ziektekosten(verzekering). De werkgever neemt hiervoor een regeling op in het Personeelshandboek, aangezien de regeling geldt voor alle medewerkers. De regeling gaat in met ingang van 1 oktober 2023. De regeling luidt:  
De werkgever zal een bovenwettelijke bijdrage zorgverzekering aan de medewerker betaalbaar stellen ter grootte van € 55,00 bruto per maand. Deze bijdrage wordt niet aangepast aan de arbeidsduur per week voor medewerkers die niet fulltime werken. Deze bijdrage maakt geen onderdeel uit van salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioengrondslag, noch van enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
- **Secundaire arbeidsvoorwaarden**  
Tijdens de onderhandelingen zijn er "collectieve" pijnpunten naar boven gekomen vanuit de niet-cao medewerkers met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden genoemd in de cao. De organisatie gaat graag in gesprek over deze pijnpunten. Deze punten zullen op initiatief van en door medewerkers verzameld worden door de afdeling HR gedurende het eerste kwartaal van 2024.
- **Pensioenwerkgroep**  
In het vierde kwartaal van 2023 zal op basis van de informatie van asr (pensioenverzekeraar) met betrekking tot de marktrentestafel een vergadering worden belegd met de vakvereniging, OR en werkgever. Er zal een gezamenlijk voorstel komen over de pensioenpremie per 1 januari 2024 en de verdeling van de premie tussen werkgever en medewerker. Zie artikel 16 lid 2.
- **Vrije ruimte WKR**  
Voor de duur van de cao zal Invista, in overleg met de Ondernemingsraad, de vrije ruimte van de Werkkostenregeling optimaal te benutten ten gunste van de medewerker.
- **Vakbondscontributie**  
INVISTA zal gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie netto vergoeden, voor zover passend in de WKR en voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Zie artikel 20.
- **WGA gedifferentieerde premie:**  
Voor de duur van de cao zal Invista geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen. Zie artikel 12 lid 3.
- **Werkgeversbijdrageregeling**  
Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet Zie bijlage III.