



Collectieve Arbeidsovereenkomst I

voor het personeel

van

Electric Glass Fiber NL, B.V.

te

Hoogezand

1 januari 2022 tot 1 januari 2024

AFKORTINGEN

BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
WGA	Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WULBZ	Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet



INHOUD**I DEFINITIES**

Artikel 1	Definities	6
-----------	------------	---

II ALGEMENE VERPLICHTINGEN EN AFSPRAKEN

Artikel 2	Verplichtingen van de vakorganisaties	7
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5	Indiensttreding	10
Artikel 6	Einde van de arbeidsovereenkomst	11
Artikel 7	Schorsing	12
Artikel 8	Werkgelegenheid	13
Artikel 9	Reorganisaties, fusies etc.	16
Artikel 10	Veiligheid, gezondheid en milieu	17
Artikel 11	Opleidingen	18
Artikel 12	Sociaal beleid	20
Artikel 13	Vakbondswerk binnen de onderneming	21

III ARBEIDSDUUR, VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 14	Arbeidsduur en werktijden	23
Artikel 15	Feestdagen	26
Artikel 16	Bijzonder verlof, kooldagen en duurzame inzetbaarheidsdagen	27
Artikel 17	Vakantie	31

IV FUNCTIE EN SALARIS

Artikel 18	Functiegroepen en salarisschalen	35
Artikel 19	Toepassing van de salarisschalen	38

V BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 20	Aanvulling of vergoeding bij ontslag	44
Artikel 21	Bijzondere beloningen boven het schaalsalaris	45
Artikel 22	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	50
Artikel 23	Vakantietoelage	54
Artikel 24	Winstuitkering	55



VI PENSIOEN

Artikel 25	Pensioenregeling	56
------------	------------------	----

VII SLOTBEPALINGEN

Artikel 26	Wijziging van de overeenkomst	57
Artikel 27	Duur van de overeenkomst en opzegging	58

BIJLAGEN

Bijlage 1	Functielijst EGF	59
Bijlage 2	Salarisschalen per 1 januari 2020	61
Bijlage 3	Wet Verbetering Poortwachter	62
Bijlage 4	Protocolafspraken 2022-2023	64



De ondergetekenden:

Electric Glass Fiber NL, B.V., gevestigd te Hoogezand

als partij ter ene zijde

en

**FNV te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht**

als partij ter andere zijde

hebben de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.



DEEL I DEFINITIES**Artikel 1****Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** Electric Glass Fiber NL, B.V., verder te noemen EGF.
2. **Werknemer:** elk personeelslid in dienst van de werkgever van wie de functie is opgenomen of kan worden opgenomen in bijlage I. Als personeelslid in de zin van de CAO wordt niet beschouwd degene die als vakantiewerker of stagiair bij werkgever werkt.
3. **Vakorganisaties** de partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst.
4. **Maand:** een kalendermaand.
5. **Schaalsalaris:** het salaris zoals vermeld in de salarisschalen die zijn opgenomen in bijlage 2.
6. **Maandsalaris:** een gedeelte van het jaarsalaris vastgesteld overeenkomstig artikel 18 lid 3 sub b.
7. **Jaarsalaris:** schaalsalaris, inclusief vakantietoeslag, zoals omschreven in artikel 23.
8. **Jaarinkomen:** jaarsalaris + eventuele persoonlijke toeslag zoals omschreven in artikel 19 lid 2 + eventuele ploegentoeslag zoals omschreven in artikel 21 lid 9 sub a.
9. **Salaris:** jaarsalaris.
10. **Ondernemingsraad:** de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden



DEEL II ALGEMENE VERPLICHTINGEN EN AFSPRAKEN**Artikel 2****Verplichtingen van de vakorganisaties**

1. De vakorganisaties verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en geen enkele actie te voeren of te bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 26. Voorts verbinden zij zich hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.



Artikel 3**Verplichtingen van de werkgever****1. Algemeen**

De werkgever heeft geen werknemers in dienst onder voorwaarden die strijdig zijn met de bepalingen van deze CAO.

2. Werkgeversbijdrage vakorganisaties

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen werkgeversvereniging AWWN en de FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

3. De werkgever zal aan de werknemers geen andere werkzaamheden opdragen dan die, die in verband staan met een in zijn onderneming uitgeoefend bedrijf. De werknemers zullen niet worden verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever zelf.**4. Short-time**

In geval van een overeenkomstig de voorgeschreven procedure verkregen vergunning tot het instellen van een verkorte werkweek (daaronder ook begrepen een zgn. 0-urenweek), verbindt de werkgever zich om gedurende de eerste termijn van 6 weken de wettelijke uitkeringen aan de betrokken werknemers aan te vullen tot 100% netto van het normale roosterinkomen.

5. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan, tenzij in goed overleg met de Arbodienst respectievelijk het UWV is gebleken dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming niet aanwezig zijn. De werkgever zal zich inspannen om binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming, tot een zodanige herschikking of aanpassing van de functies te komen, dat de herplaatsingskans voor een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd, uiteraard onder gebruikmaking van de wettelijke of andere subsidiemogelijkheden. De werknemer zal alle medewerking verlenen om aan deze inspanning te voldoen.

Artikel 4**Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming te allen tijde behartigen zoals van een goed werknemer mag worden verwacht, ook als er geen uitdrukkelijke opdrachten zijn gegeven.
2. De werknemer zal zijn taak zo goed mogelijk vervullen en de voorschriften en aanwijzingen betreffende zijn werkzaamheden naleven.
3. Hij zal zich strikt houden aan de voor hen geldende werktijdregelingen.
4. De werknemer zal de aanwijzingen betreffende orde en veiligheid van het bedrijf, die door of namens de werkgever zijn gegeven, naleven.
5. Als de bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de werkgever in overleg met de werknemer hem tijdelijk andere passende werkzaamheden laten verrichten. Gedurende die tijd zal het salaris niet worden verlaagd.
6. De werknemer is verplicht geheimhouding te betrachten over bijzonderheden die hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend zijn. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
7. De werknemer is verplicht bij voorgenomen verhuizing naar een woning die op meer dan 30 kilometer afstand van de fabriek of het kantoor is gelegen, de werkgever daarover in te lichten en overleg met hem te plegen in verband met de consequenties van de verhuizing.
8. De werknemer is verplicht de werkgever zo snel mogelijk in kennis te stellen van verandering van zijn adres, van zijn voorgenomen huwelijk en van veranderingen in de gezinssamenstelling.



Artikel 5**Indiensttreding**

1. De werkgever neemt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst (vaste dienst). Eventueel geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd. Als bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een proeftijd is overeengekomen dan wordt dit schriftelijk aan betrokkene bevestigd.
2. Bij de indienstneming van spinners en machinebedieners kan in verband met de opleidingstijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden voorafgegaan door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dat ten hoogste drie maanden duurt en slechts eenmaal met ten hoogste 2 maanden mag worden verlengd.
3. Tussen de werkgever en elke werknemer wordt een schriftelijke, individuele arbeidsovereenkomst gesloten, die geen bepalingen bevat die in strijd zijn met deze overeenkomst.
4. De individuele arbeidsovereenkomst kan bepalingen inhouden, die de werknemer verhinderen zich op enigerlei wijze buiten de onderneming in te laten met de fabricage van en handel in producten, die in de onderneming worden vervaardigd, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan.
5. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van de aanstelling. Indien een proeftijd is overeengekomen verstrekt de werkgever aan het einde daarvan eveneens een schriftelijke bevestiging van voortzetting of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
6. In de schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst
 - de functie en de salarisgroep of functiegroep
 - het schaaalsalaris, het maandinkomen en het jaarinkomen
 - naam/woonplaats werkgever
 - naam/woonplaats werknemer
 - plaats(en) waar arbeid wordt verricht
 - of een proeftijd is overeengekomen
 - arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijdWijzigingen hierin worden eveneens schriftelijk bevestigd.
7. Ten aanzien van buitenlandse werknemers worden zodanige maatregelen genomen ook voor wat betreft de inhoud van de CAO, dat een goede communicatie mogelijk is, zo nodig in hun landstaal.



Artikel 6**Einde van de arbeidsovereenkomst**

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 4, kan de arbeidsovereenkomst door de werkgever of door de werknemer met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
2. In alle andere gevallen eindigt:
 - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
 - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd:
 1. zonder opzegging op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
 2. door tussentijdse opzegging door de werkgever of door de werknemer met een termijn van een maand.
3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De in lid 2 bedoelde opzegging dient steeds te geschieden tegen het einde van een kalendermaand.



Artikel 7**Schorsing**

1. De werkgever kan een werknemer, die een in deze CAO of in de individuele arbeidsovereenkomst gegeven voorschrift overtreedt of niet opvolgt, schorsen voor een tijd van ten hoogste een week met inhouding van salaris.
2. Voorts kan de werkgever schorsing zonder behoud van salaris toepassen indien het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp, zoals vermeld in artikel 7:678 BW.
3. Als de reden van schorsing ongegrond wordt bevonden zal het over het tijdvak van de schorsing niet betaalde salaris alsnog aan de betrokken werknemer worden uitgekeerd. In dit geval zal de werkgever, als de werknemer hem verzoekt aan andere werknemers bekend te maken dat hem geen blaam treft, op een in overleg met hem te bepalen wijze aan dit verzoek gevolg geven.



Artikel 8**Werkgelegenheid**

De werkgever,

- onderkende, dat het behoud en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van de werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- overwegende dat - hoewel een garantie van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in redelijkheid verwacht mag worden dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste beperkt, en de vakorganisaties,
- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,

verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1. De vakorganisaties zullen periodiek door de werkgever worden ingelicht over:
 - de gang van zaken in de onderneming;
 - zaken betreffende de kwaliteit van de arbeid in de onderneming;
 - de toekomstverwachtingen in het bijzonder ten aanzien van investeringen;
 - de vooruitzichten over de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de werkgever, zowel kwalitatief als kwantitatief;
 - de mate waarin door de werkgever in de achterliggende periode gebruik is gemaakt van ingeleende arbeidskrachten;
 - de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
 - de organisatorische maatregelen die nodig zijn om de arbeidsduurverkortingen te realiseren.
2. a. Als de werkgever
 - heeft besloten een opdracht te gaan geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in de onderneming waarvan aannemelijk is dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken;
 - tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu-hygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur,zal hij daarover de vakorganisaties en OR vroegtijdig informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.



- b. Als de werkgever voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakorganisaties van de eventuele uitvoering van de voornemens.
- c. Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken de bestaande omvang van de werkgelegenheid enigermate in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar gestreefd worden gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop. In dit geval zijn de bepalingen van de Sociale Regels van toepassing, die tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen 6 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt en niet dan na een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties.
- d. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van 6 maanden aan te houden, dan is het mogelijk hier- van in overleg met de vakorganisaties af te wijken.
- e. Onder gedwongen ontslag, genoemd onder c, wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

3. **Vacatures**

- a. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in dienst bij de werkgever eerst in de gelegenheid worden gesteld hierop te solliciteren.
- b. Als de interne sollicitatie niet resulteert in het vervullen van de desbetreffende vacature dan dient met de eventueel als zodanig aangemelde belangstellende(n) nagegaan te worden welke scholing nog nodig is om geschikt te worden voor mogelijke soortgelijke vacatures in de toekomst.
- c. Alle extern te vervullen vacatures worden gemeld aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Wanneer een vacature



vervallen is, wordt dit ook gemeld aan het UWV Werkbedrijf.

4. **Ingeleende arbeidskrachten**

- a. Onder “ingeleende arbeidskracht” wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever zonder met hem een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een CAO, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, tenzij de werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat niet verwacht mag en kan worden, dat deze met het bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities tijdig, behoorlijk, en efficiënt kunnen worden uitgevoerd.
 - b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in sub a. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
 - naam en adres van de uitlener(s)
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
 - c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een CAO zal hij dit melden aan de OR.
5. Het in dit artikel vermelde geldt onverminderd de rechten en de bevoegdheden van de OR.



Artikel 9**Reorganisaties, fusies etc.**

1. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie-gedragsregels en de WOR zal de werkgever, als hij overweegt:
 - een herstructurering door te voeren;
 - activiteiten af te stoten;
 - over te gaan tot ingrijpende inkrimping en/of overplaatsing;
 - een fusie aan te gaan;
 - bedrijfsonderdelen te sluiten;bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakorganisaties, de OR en betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakorganisaties en met de OR.
2. Als de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemer of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
De financiële verplichtingen, voortkomend uit een sociaal plan, komen ten laste van de onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
3. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over investeringen en/of desinvesteringen, en over invoering van nieuwe technologieën (waar onder automatisering en personeelsinformatiesystemen), die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en de kwaliteit/kwantiteit van de arbeid.
Deze informatie zal op een zodanig vroeg tijdstip en in zodanige vorm worden verstrekt, dat vakorganisaties al dan niet samen met de OR hierop nog invloed kunnen uitoefenen.
De werkgever zal bij de uiteindelijke besluitvorming met betrekking tot het gestelde in dit artikel de sociale consequenties, de zienswijze van de vakorganisaties en het eventuele advies van de OR betrekken.
4. De werkgever zal bij het indienen van een aanvraag voor subsidie ten behoeve van een arbeidsplaatsverbetering de OR tijdig op de hoogte stellen van zijn voornemen om een dergelijke aanvraag in te dienen. Voorts zal de werkgever met de OR overleg plegen over de eventuele consequenties van de aanvraag.



Artikel 10**Veiligheid, gezondheid en milieu**

1. De werkgever zal maatregelen treffen die nodig zijn om schade aan lichaam en goed van werknemers te voorkomen, voor zover deze schade direct of indirect het gevolg is van de aanwezigheid in het bedrijf en/of het functioneren daarvan.
2. In verband hiermee zal de werkgever informatie geven over de aard van risico's en de mogelijkheid tot beperking daarvan.
3. De werkgever zal de betrokken werknemers in de onderneming en de OR informeren over de naam en de gezondheidsgevaaren van chemische stoffen, die in de onderneming als grond- en hulpstoffen worden gebruikt, worden geproduceerd of als tussenstoffen in de productieprocessen ontstaan.
4. De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen nemen voor een voldoende tegen ongevallen en gezondheidsschade beveiligde inrichting van de productiemiddelen.
5. De werkgever zal meewerken aan een medisch onderzoek van werknemers in een zodanige frequentie als door de Arbodienst wordt geadviseerd. De resultaten van dit onderzoek zullen als de arts dit noodzakelijk acht of de betrokkene dit verzoekt, aan de betrokkene en/of huisarts van de betrokkene ter beschikking worden gesteld.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers via de OR jaarlijks verslag krijgen van de Arbodienst.
7. De werknemer heeft het recht om bij onmiddellijk gevaar voor veiligheid en/of gezondheid van hem persoonlijk of voor andere in zijn directe omgeving, zijn werkzaamheden op te schorten, totdat de werkgever voorzieningen heeft getroffen die dit gevaar wegnemen.
Wanneer de werknemer van dit recht gebruik maakt, zal dit voor hem geen nadelige gevolgen hebben voor zijn positie als werknemer.



Artikel 11**Opleidingen**

1. Het op peil houden van het opleidingsniveau van de werknemer vraagt voortdurende aandacht en is een gezamenlijk belang van de ondernemingsleiding en de werknemers. Het vereist een opleidingsbeleid dat aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft, maar houdt ook de verplichting in om van deze middelen zo goed mogelijk gebruik te maken.
De functie-eisen voor de huidige en eventuele toekomstige functies en de individuele capaciteiten van de werknemer zijn de uitgangspunten voor het opleidingsbeleid.
2. In overleg met de OR zullen eens per twee jaar opleidingsplannen worden opgesteld. Bij de bespreking van het sociaal beleid worden deze plannen jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. In een opleidingsplan voor een afdeling of bepaalde categorie werknemers zal aandacht worden besteed aan de noodzaak voor de opleiding, de selectiecriteria, de beschikbare opleidingscapaciteit, de voorwaarden (tijd en geld) waaronder de opleiding zal plaatsvinden en de begeleiding door interne of externe deskundigen. Extra aandacht zal worden besteed aan oudere werknemers, die niet over de vereiste basisopleiding beschikken.
4. In het periodiek overleg zullen de vakorganisaties geïnformeerd worden over de uitvoering van de opleidingsplannen.
5. Werknemers, die door bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst en van wie verwacht kan worden dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.
6. Daar waar mogelijk zal de werkgever maatregelen nemen om het niveau van de functie van de desbetreffende werknemers in stand te houden. Daar waar mogelijk zal de inhoud van functies worden verruimd (o.a. door middel van niet direct productieve werkzaamheden zoals werkvoorbereiding, onderhoud, controle en coördinatie).
7. **Scholing jeugdigen**
 - a. Werknemers, tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingensstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die



niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

- b. Voor zover de opleiding via avondonderwijs wordt gevolgd, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.
- c. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming van de vakopleiding, dit ter beoordeling van de werkgever, kan de werkgever in overleg met de cursusleiding de genoemde faciliteiten intrekken.



Artikel 12**Sociaal beleid**

1. Ter uitvoering van artikel 31b lid 2 van de WOR zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Dit verslag zal hoogstens 6 maanden na het verstrijken van het kalenderjaar beschikbaar zijn.
2. Van dit sociaal jaarverslag maken deel uit de gehanteerde richtlijnen voor het beleid inzake indienstneming, benoeming, promotie en ontslag.
3. Daarbij zal de werkgever de vakorganisaties en OR zodanig inlichten over de gehele gang van zaken in de onderneming dat daarmee een inzicht wordt gegeven in de uitvoering van het beleid.



Artikel 13**Vakbondswerk binnen de onderneming**

Als de betrokken bonden aan de onderneming te kennen geven dat zij het vakbondswerk in de onderneming willen effectueren zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen.

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

1. De vakorganisatie zal de onderneming schriftelijk mededelen welke leden binnen de onderneming een functie bekleden in het kader van het vakbondswerk in het bedrijf.
2. Vergaderingen en andere mededelingen van de vakorganisaties kunnen worden aangekondigd door publicatie op de daarvoor bestemde publicatieborden.
3. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken vanwege afwijkende werktijden (ploegendienst) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergaderingen, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend.
4. De onderneming zal voor vergaderingen van de vakorganisaties een lokaliteit ter beschikking stellen.
5. Bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot de onderneming om in het kader van het vakbondswerk in de bedrijven contact met hun leden te kunnen onderhouden, dit zal moeten gebeuren door middel van de in gebruik zijnde procedure ten aanzien van bezoek aan het bedrijf.
6. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, mits het werk dit toelaat, in werktijd contact opnemen met leden van de vakvereniging die in een bedrijfs-overlegorgaan zitting hebben.
7. Voor behandeling van klachten en problemen van individuele leden, door het bestuur van de bedrijfsledengroep, zal de onderneming in overleg met de vakorganisatie desgewenst een spreekuur en een lokaliteit vaststellen. Er wordt gestreefd naar een zodanige lokaliteit dat combinatie met de onder punt 4 genoemde lokaliteit mogelijk wordt.



8. De agenda, agendastukken en notulen van OR-vergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip als waarop OR-leden deze ontvangen, aan de voorzitter bedrijfsledengroep, kaderleden en verantwoordelijke districtsbestuurders worden toegezonden.
9. De onderneming zal twee maal per jaar een personeelslijst aan de vakorganisatie doen toekomen. Tevens zullen maandelijks de daarop van toepassing zijnde mutaties worden doorgegeven.
10. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met haar kaderleden, leden en districtsbestuurders.
11. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijk informatie verspreiden onder het personeel van de onderneming of leden van de vakorganisatie, volgens een met dit bestuur overeengekomen procedure.
12. Een vakbondskaderlid zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij moet worden gedacht aan ontslag, nadelige invloed op de beloning, promotiemogelijkheden etc. Als de combinatie van werknemer en vakbondskaderlid zijn, moeilijkheden oplevert, dan zal in onderling overleg naar een oplossing worden gezocht.
13. Onder vakbondskaderleden worden verstaan: leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep en kaderleden.



DEEL III ARBEIDSDUUR, VAKANTIE EN VERLOF**Artikel 14****Arbeidsduur en werktijden**

1. De werkgever stelt de werktijdregeling (dienstrooster) vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en in overeenstemming met de OR.
2. Met uitzondering van het personeel werkzaam in de 5-ploegendienst, geldt voor iedere werknemer een arbeidsduur van 40 uur per week, verdeeld in diensten van 8 uur. Voor medewerkers in de 5-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur tot 1 juni 2018 gemiddeld 35,47 uur per week, waarbij de werknemer iedere 30 dagen (3 roostercycli) tot 1 juni 2018 1 opkomstdag maakt. De gemiddelde arbeidsduur in de 5-ploegendienst bedraagt vanaf 1 juni 2018 gemiddeld 33,6 uur per week.
3. De werknemer in 5-ploegendienst heeft de mogelijkheid aan zijn leidinggevende aan te geven welke opkomstdagen als bedoeld in lid 2 hij niet wenst te maken en hoe hij dit wenst te financieren (i.c. koopdag, vakantiedag, inhaaluren). In de regel zal de aanvraag van de werknemer worden gehonoreerd en ingepland.
4. Werknemers in dagdienst zijn op zaterdag en zondag vrij.
5. De normale dagelijkse werktijd bedraagt 8 uur.
Voor het dagdienstpersoneel geldt dat deze 8 uur worden vervuld tussen 7.30 uur en 18.00 uur.
6. Uren waarop de werknemer afwezig is geweest wegens vakantie, snipperdagen, vrije feestdagen, arbeidsongeschiktheid, privé-verlof en verzuim in verband met eerder verricht overwerk worden als arbeidsuren volgens de normale werktijd gerekend.
7. De werknemer is verplicht te voldoen aan opdrachten om werk te verrichten buiten de werkuren van zijn dienstroosters, mits de wettelijke bepalingen daarover in acht worden genomen. Het verrichten van overwerk geschiedt zoveel mogelijk in goed overleg met betrokkene.
8. **Werktijdverkorting oudere werknemers**
 - a. Oudere werknemers kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor de volgende werktijdverkorting:
 - 64-jarigen: 14 dagen of diensten per jaar



- 65-jarigen: 21 dagen of diensten per jaar
 - 66-jarigen: 28 dagen of diensten per jaar.
- De betaling over deze dagen/diensten zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale bruto inkomen over die dagen/diensten.

- b. De onder a. genoemde dagen of diensten worden in overleg met de werkgever voor een bepaalde termijn vastgesteld of vastgelegd in de vorm van roostermatige vrije tijd.
- c. Oudere werknemers kunnen desgewenst in het jaar voorafgaande aan hun pensionering of vervroegd uittreden tot een maximum van 5 dagen met behoud van salaris deelnemen aan cursussen of bijeenkomsten ter voorbereiding op hun pensionering.

9. ***InvalLEN in ploegendienst***

- a. Als een werknemer gedurende een volledige dienstroostercyclus in een ander rooster invalt, geldt gedurende die cyclus de werktijd van dat andere rooster voor hem als normale werktijd.
- b. Als een werknemer door het invallen in een ander rooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen rooster het geval zou zijn, hoeft hij de minder gewerkte uren niet in te halen wanneer het aantal gewerkte diensten niet minder is dan het aantal diensten dat volgens eigen rooster gewerkt zou moeten worden.

10. ***Vaste invallERS***

- a. Voor sommige functies in ploegendienst wijst de werkgever vaste reserves in dagdienst aan voor het invallen in ploegendienst.
- b. Ook voor deze vaste reserves geldt dat zij alleen volgens opdracht van de leiding kunnen invallen in ploegendienst of de normale werktijd kunnen overschrijden.
- c. Wanneer een vaste invaller in moet vallen in de nachtdienst en hij direct voorafgaand aan deze nachtdienst een dagdienst heeft gewerkt, dan wordt voor deze nachtdienst 0,60% per uur toegekend van het maandsalaris. Deze uren kunnen niet worden ingehaald.
- d. De nachtdienst op zondag wordt verrekend conform lid 10c.



11. *Vakantiespreiding*

- a. De vakantiespreiding wordt in overleg met de OR bepaald. Met ingang van 1 april 2016 wordt de vakantiespreiding geconcentreerd in een 12-weekse zomerperiode.
- b. Gedurende deze 12-weekse zomerperiode maken de werknemers in 5-ploegendienst 2 extra opkomsten. Deze 2 extra opkomstdagen worden buiten de vakantieperiode gecompenseerd met zogenaamde compensatiedagen.



Artikel 15**Feestdagen**

1. Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan het tijdvak van 23.00 uur op de dag voor Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Koningsdag, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de Bevrijdingsdag in de jaren dat die dag door de regering tot een algemene feestdag is verklaard tot 23.00 uur op deze dagen zelf.
2. Op feestdagen zal aan dagdienstpersoneel en aan personeel in 2-ploegendienst vrij worden gegeven. In de 4- en 5-ploegendienst wordt op feestdagen doorgewerkt.
3. Als een werknemer een geplande opkomstdienst heeft op een feestdag, is dat een werkdag op een feestdag en heeft deze werknemer recht op de hiervoor geldende feestdagtoeslag.
4. In overleg met de OR kan de werkgever beslissen dat het tijdvak van de feestdag niet loopt van 23.00 uur tot 23.00 uur, maar over een ander tijdsbestek van 24 uren.
5. Aan de werknemer die voor het vieren van een andere dan in lid 1 genoemde religieuze feestdag een snipperdag aanvraagt, wordt deze met voorrang verleend.



Artikel 16**Bijzonder verlof, kooldagen en duurzame inzetbaarheidsdagen**

1. Als de werknemer op de dag van de desbetreffende gebeurtenis volgens de voor hem geldende werktijdregeling zou moeten werken, zal de werkgever in de hierna genoemde gevallen afwezigheid toestaan ("verlof verlenen") - tenzij de afwezigheid niet nodig is omdat de gebeurtenis elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt - gedurende de voor ieder geval gestelde tijd:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie bij overlijden en begrafenis van de echtgenote van de werknemer, van een tot het gezin behorend kind van de werknemer of van zijn bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder; hetzelfde geldt in geval van overlijden van niet-inwonende kinderen, ouders of schoonouders van de werknemer, mits de werknemer belast is met de gehele regeling van de begrafenis of crematie en van de overige formaliteiten;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenis of crematie van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer, van zijn niet bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder, of van een schoonzoon of schoondochter, dan wel gedurende twee dagen of diensten hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis, in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen;
 - c. gedurende één dag of dienst bij overlijden, begrafenis of crematie van een grootvader, een grootmoeder, een grootvader of grootmoeder van de echtgenote, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of een schoonzuster
 - d. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer zelf;
 - e. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van een kind, van vader of moeder, van schoonvader of schoonmoeder, van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - f. gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.
Na opname van het wettelijk geboorteverlof heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen



binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. Werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 3 dagen (24 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorteverlof naar rato).

De werknemer kan ook aanspraak maken op geboorteverlof in geval van adoptie;

- g. gedurende een halve dag of halve dienst bij ondertrouw van de werknemer; in uitzonderingsgevallen kan de werkgever een langer durende afwezigheid toestaan en daarbij de vergoeding voor loonderving op maximaal één dag of dienst stellen;
 - h. gedurende één dag of dienst bij 25-jarig en bij 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer; in al deze gevallen wordt het verlof alleen verleend als de gebeurtenis wordt gevierd;
 - i. gedurende één dag of dienst bij priesterwijding van een zoon, broer of zwager of bij de Grote Professie van een kind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - j. voor het afleggen van vakexamen de daarvoor benodigde tijd;
 - k. telkens als en voor zover de nakoming van en door de wet of door een krachtens de wet gegeven voorschrift aan de werknemer persoonlijk opgelegde verplichting een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maakt; de vergoeding voor de salarisderving zal in die gevallen worden verstrekt op de wijze, die de wet of een wettelijk voorschrift heeft bepaald; indien zodanige bepalingen ontbreken, zal de vergoeding worden gegeven over de tijd van afwezigheid met een maximum van twee dagen salaris, mits de afwezigheid niet langer heeft geduurd dan de werkgever heeft toegestaan;
 - l. gedurende twee dagen in geval van verhuizing op verzoek van de werkgever;
 - m. gedurende één dag per kalenderjaar ingeval van verhuizing mits een zelfstandige huishouding wordt gevoerd.
2. a. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakorganisatie afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakorganisaties, alsmede voor het als afgevaardigde



deelnemen aan de in de statuten van de vakorganisaties voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen, mits het verzoek van tevoren is ingediend.

- b. Bovenstaande geldt ook voor jeugdigen die kunnen deelnemen aan door de vakorganisaties te houden jeugdscholingsdagen.
3. De werkgever kan voorts afwezigheid toestaan in bijzondere gevallen niet in lid 1 of 2 genoemd, indien er te zijner beoordeling redelijkerwijze aanleiding tot afwezigheid bestaat en deze niet strijdig is met de goede gang van zaken in de fabriek of het kantoor.
Een aanvraag voor zodanig verlof, dat zonder behoud van salaris wordt verleend, behoort tenminste twee dagen tevoren bij de werkgever te worden ingediend.
4. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner en de partner niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de werknemer samenleeft op hetzelfde adres en als zodanig blijktens het bevolkingsregister gedurende zes maanden staat ingeschreven.

5. **Calamiteitenverlof**

Binnen het bedrijf bestaat een regeling voor calamiteitenverlof. De werkgever kan in dit kader, de werknemer afwezigheid toestaan met behoud van salaris, als er naar zijn oordeel sprake is van een acute situatie waarin verzorging van een zieke naaste verwante noodzakelijk is en andere verzorging afwezig is. Dit verlof is bedoeld voor de eerste opvang en voor het treffen van verdere voorzieningen. Een verlofaanvraag zal beoordeeld worden door de lijnverantwoordelijke in overleg met de afdeling Personeelszaken en zo nodig ook door de bedrijfsmaatschappelijk werker en/of bedrijfsarts.

6. **Regeling koopdagen**

Koopdagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt en waarover geen inkomen wordt verdiend. Het kopen van dagen brengt pensioenkosten voor betrokkene met zich mee. Koopdagen kunnen worden opgenomen op basis van de volgende voorwaarden:

- a. **Kosten**
 1. **Inkomenskosten:**
De kosten van een koopdag bedragen per uur uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen 0,0537%.
 2. **Pensioenkosten:**
Om de pensioenopbouw over koopdagen te kunnen voortzetten



dient over die dagen de totale pensioenpremie (werkgeversaandeel + eventueel werknemersaandeel) van de pensioengrondslag door de werknemer gedragen te worden.

De bijdrage voor het ploegenpensioen wordt door de werkgever doorbetaald.

b. *Overige voorwaarden*

- opname kan slechts geschieden in hele dagen;
- het per jaar op te nemen aantal kooldagen bedraagt maximaal 12, hiervan kan een werknemer in 5-ploegendienst maximaal 2 week-enddagen opnemen;
- gebruikmaking van de regeling is alleen mogelijk in overleg met de leiding die bij afwijzing zal aangeven wanneer opname wel mogelijk is, hetgeen binnen een termijn van 30 dagen dient te vallen.

7. ***Duurzame inzetbaarheidsdagen***

a. *DI-dagen*

Met ingang van 1 januari 2020 hebben werknemers in dagdienst recht op 18 duurzame inzetbaarheidsdagen (DI-dagen) per jaar, die naar keuze van de werknemer kunnen worden gebruikt voor vrijaf, uitbetalen of sparen (en vervallen niet).

b. *Waarde*

Een DI-dag is wat betreft waarde te vergelijken met een vakantie- of verlofdag. Als de werknemer deze laat uitbetalen, ontvang hij de bruto kosten van een werkdag. EGF betaalt de pensioenpremie over de DI-dagen, net zoals bij werkdagen, vakantie- en verlofdagen, door aan het pensioenfonds.



Artikel 17**Vakantie**

1. a. Werknemers in dagdienst of in 2-ploegendienst die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever zijn, hebben aanspraak op wettelijke vakantie gedurende 20 werkdagen of diensten vermeerderd met bovenwettelijke vakantie gedurende 5 werkdagen of diensten.
- b. Werknemers in 5-ploegendienst die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever zijn, hebben aanspraak op wettelijke vakantie gedurende 18 werkdagen of diensten vermeerderd met bovenwettelijke vakantie gedurende 4 werkdagen of diensten per jaar.
2. De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.
3. Bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar ontstaat de aanspraak op vakantiedagen pas naarmate de diensttijd in het vakantiejaar is vervuld.

Aaneengesloten vakantie

4. Als het aantal vakantiedagen ingevolge het in dit artikel bepaalde 16 of meer bedraagt, worden zoveel dagen hiervan aaneengesloten verleend dat de duur van deze aaneengesloten vakantie tenminste 2 weken bedraagt.
5. Als het aantal vakantiedagen, minder dan 16 maar meer dan 9 bedraagt, worden in de regel evenveel dagen hiervan aaneengesloten verleend als het toegekende aantal vakantiedagen verminderd met 5 bedraagt.
6. De aaneengesloten vakantie zal aan degenen die tussen 1 juni en 1 oktober met vakantie wensen te gaan zoveel mogelijk in dit tijdvak worden verleend. Indien geen stopzetting plaatsvindt, geven de werknemers hun voorkeur op voor 15 december van enig jaar. De werkgever zal er naar streven de vakantieplanning gereed te hebben per 31 januari van enig jaar en ter goedkeuring aan de OR voorleggen. Met inachtneming van het schema zal de werkgever aan de persoonlijke wensen van de werknemers betreffende het tijdstip van de vakantie tegemoetkomen, voor zover deze wensen niet strijdig zijn met de goede gang van zaken in de fabriek of het kantoor. De werknemer ontvangt voor 1 februari een schriftelijke bevestiging van zijn vakantieperiode. Als dit niet gebeurt, geldt de door de werknemer opgegeven vakantieperiode als de toegewezen periode



7. Indien een gebeurtenis als bedoeld in artikel 16 lid 1 sub a. tot en met j. en l. en m. plaatsvindt tijdens de voor de werknemer vastgestelde aaneengesloten vakantie, zal de tijd van afwezigheid, die aan de werknemers in verband met die gebeurtenis zou zijn toegestaan als hij niet wegens vakantie afwezig zou zijn geweest, niet als vakantie worden aangemerkt.
8. De werknemer, die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie ongeschikt is tot werken door ziekte of ongeval zodat hij van die vakantie geen gebruik kan maken, kan de vakantie alsnog op een andere tijd in het lopende vakantiejaar opnemen, mits hij gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid de controlevoorschriften bij ziekte of ongeval stipt in acht heeft genomen.
9. Als de werkgever de fabriek of een gedeelte van de fabriek stopzet of gedeeltelijk stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers aaneengesloten vakantie te verlenen, moeten de werknemers gedurende het tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Ingeval een werknemer nog geen recht op de aaneengesloten vakantie heeft kan in onderling overleg voor één der volgende mogelijkheden worden gekozen:
 - a. de werknemer gaat in een andere afdeling van de onderneming dan waar toe hij behoort werkzaamheden verrichten;
 - b. de werknemer reserveert zoveel snipperdagen als nodig zijn om zijn vakantie tot een totale aaneengesloten vakantie aan te vullen;
 - c. de werknemer haalt het teveel genoten aantal vakantiedagen in door op andere tijdstippen te werken en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloofd;
 - d. de werknemer neemt vrij voor eigen rekening gedurende de fabrieksvakantie.

Snipperdagen

10. Vakantiedagen die niet als aaneengesloten vakantie worden verleend worden snipperdagen genoemd.
11. De werkgever kan hetzij voor alle werknemers, hetzij voor één of meer groepen van werknemers, per vakantiejaar ten hoogste twee werkdagen als verplichte snipperdagen aanmerken.
12. De werknemer die gedurende een tijdvak waarin een verplichte snipperdag valt ongeschikt is tot werken door ziekte of ongeval zodat hij van die snipperdag geen gebruik kan maken, kan de snipperdag alsnog op een ander tijdstip in het lopende vakantiejaar opnemen, mits hij gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid de controlevoorschriften bij ziekte en ongeval stipt in acht heeft genomen.



13. Bij het verlenen van snipperdagen op andere dagen dan die welke de werkgever als verplichte snipperdagen heeft aangemerkt staat voorop dat niet in strijd met de goede gang van zaken in de fabriek of op het kantoor mag worden gehandeld, zodat per dag en per afdeling slechts een beperkt aantal werknemers tegelijk afwezig mag zijn, ter beoordeling van de werkgever.
Behoudens de genoemde beperkingen zijn de werknemers vrij in de keuze van de snipperdagen. Deze kunnen over het gehele jaar worden verspreid.

Vakantie buiten het vakantiejaar

14. Vakantiedagen en snipperdagen worden in principe opgenomen in het jaar waarvoor zij bestemd zijn.
15. De werknemer die wegens ziekte of ongeval zijn vakantie of een deel ervan niet in het vakantiejaar waarin de aanspraak op die vakantie is ontstaan heeft kunnen genieten, kan de hem toegekende vakantiedagen alsnog in het volgende vakantiejaar opnemen. Dit moet zoveel mogelijk onmiddellijk nadat de werknemer is hersteld, gebeuren. Indien een werknemer hiertoe het verzoek te kennen geeft, zullen na twee jaar arbeidsongeschiktheid de op dat moment verworven vakantie-rechten aan de betrokken werknemer in geld worden uitgekeerd.
16. Een werknemer behoudt het recht tot opnemen van niet genoten bovenwettelijke vakantiedagen tot vijf jaar nadat het recht daarop is ontstaan. Dit geldt ook voor het saldo vakantiedagen per 31 december 2012.
Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd. Hierover zijn tussen OR en werkgever afspraken gemaakt.

Uitvoeringsbepalingen

17. De vakantiedagen waarop een werknemer bij beëindiging van de dienstbetrekking nog aanspraak heeft worden hem tijdens de opzeggingstermijn verleend indien noch de werkgever noch de werknemer daartegen bezwaar heeft. In de regel zullen ze echter vervallen, waartegenover de werkgever dan aan de werknemer een geldelijke vergoeding zal uitkeren tot eenzelfde bedrag als de vergoeding voor de salarisderving zou zijn geweest indien de resterende vakantie zou zijn genoten.
18. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar teveel vakantie is genoten, is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de vergoeding van de salarisderving over de teveel genoten vakantiedagen.
19. Voor de toepassing van deze vakantieregeling, de vaststelling van het aantal



dienstjaren uitgezonderd, wordt het intreden van een toestand van non-activiteit, die niet het gevolg is van ziekte of ongeval en die langer dan drie maanden duurt, met het beëindigen van het dienstverband gelijk gesteld. De hervatting van de werkzaamheden na afloop van een hier bedoelde toestand wordt gelijk gesteld met in dienst treden.

20. Een werknemer in 5-ploegendienst kan per jaar 6 vakantiedagen in het weekend (vrijdag 23.00 uur tot zondag 23.00 uur) opnemen, exclusief de weekenddagen vallend in zijn vakantie.



DEEL IV FUNCTIE EN SALARIS

Artikel 18

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemer zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen met behulp van de referentiemethode ORBA. De indeling van de functies is tot stand gekomen met behulp van een referentieraster, dat een representatieve doorsnede vormt van het totale functiebestand de functielijst is opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO. Jaarlijks zal door de werkgever worden nagegaan of de functiewaardering nog in overeenstemming is met de door de werknemer uit te voeren werkzaamheden.
- b. Aan iedere werknemer wordt door de werkgever schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep waarin die functie is ingedeeld. De puntentotalen van de rasterfuncties worden op verzoek ter inzage gegeven aan de voorzitters van de bedrijfsledengroepen.
- c. ***Klachten- en beroepsprocedure bij functie-indeling***

Als een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

1. De werknemer krijgt van de afdeling Personeelszaken de beschikking over het door betrokkene ingevulde vragenformulier en de van toepassing zijnde referentiefunctie.
2. Als de werknemer het niet eens is met deze indeling bespreekt hij zijn bezwaren met de chef en vervolgens eventueel met de afdelingsleiding.
Bij handhaving van bezwaren kan een klachtenformulier worden ingediend (verkrijgbaar bij de afdeling Personeelszaken). De afdelingsleiding voorziet binnen 14 dagen het klachtenformulier van commentaar en stuurt dit, ondertekend door alle partijen, aan de afdeling Personeelszaken. Het bezwaar kan worden ingediend binnen 2 maanden nadat de indeling schriftelijk bekend is gemaakt.
3. De afdeling Personeelszaken overlegt binnen 5 weken na ontvangst van het klachtenformulier met de indelingscommissie, legt vervolgens het oordeel van de indelingscommissie op het klachtenformulier vast en retourneert het klachtenformulier aan de betrokken



afdelingsleiding en werknemer.

4. Als ook dan nog de werknemer de klacht handhaaft, ondertekent deze binnen 1 week het verzoek tot voorleggen van de klacht aan de AWWN, waarop de afdeling Personeelszaken zorg draagt voor per omgaande verzending van de betreffende stukken.
De AWWN rapporteert in beginsel binnen 2 maanden schriftelijk haar oordeel, waarop Personeelszaken de indelingscommissie, de betrokken afdelingsleiding en de werknemer informeert.
 5. Als ook behandeling door de AWWN voor betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat tenslotte de mogelijkheid voor degene die aangesloten is bij een vakorganisatie, om beroep aan te tekenen bij de bestuurders van de betreffende vakorganisatie.
 6. De betrokken vakorganisatie treedt hierna via zijn deskundige in overleg met de AWWN; zij komen gezamenlijk tot een voor alle partijen bindende uitspraak nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zo nodig ter plaatse) is ingesteld.
2.
 - a. Bij elke functiegroep behoort een leeftijdssalarisschaal en een stappensalarisschaal.
 - b. De leeftijdsschaal is van toepassing op de werknemer die de voor zijn functiegroep geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt.
 - c. De stappenschaal is van toepassing op de werknemer die de voor zijn functiegroep geldende functievolwassen leeftijd wel heeft bereikt.
 - d. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
 3.
 - a. De hierboven vermelde jaarsalarissen gelden indien de werknemer gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar wordt een evenredig deel van het jaarsalaris betaald.
 - b. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris. Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
 - een vakantietoeslag welke in april wordt uitbetaald van 8% van 12 maal het maandsalaris over die maand, als zij gedurende de 12 voorafgaande maanden in actieve dienst zijn geweest.
 - het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over 12 maandsalarissen.



4. Feestdagenuitkering

- a. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand december ter gelegenheid van Kerst een extra feestdagenuitkering van € 400,- netto. Voor deeltijd-werknemers geldt deze uitkering naar rato van de individueel overeengekomen arbeidsduur.
- b. Deze uitkering van € 400,- kan netto aan de werknemer worden betaald, doordat hiervoor gebruik wordt gemaakt van de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR). Mocht de WKR in de toekomst komen te vervallen en daardoor geen netto uitkering meer kan worden verstrekt, dan zullen de salarissen met bruto € 400,- worden verhoogd en zal door cao-partijen nieuwe mogelijkheden worden onderzocht.

5. Eenmalige uitkering dagdienst

- a. Werknemers in dagdienst en 2-ploegendienst ontvangen in december een uitkering ter grootte van € 454,- bruto.
- b. Als de arbeidsovereenkomst minder dan een volledig jaar heeft geduurd, zal de uitkering, zowel bij het aangaan als bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, naar evenredigheid worden berekend.
- c. Werknemers in dagdienst, die op grond van in het verleden verrichte ploegendienst een ploegentoeslag of een uitkering voor ploegendienst ontvangen, zijn van de regeling uitgesloten, met dien verstande dat een werknemer met een dergelijke toeslag of uitkering er niet op achteruit zal gaan.



Artikel 19**Toepassing van de salarisschalen**

1.
 - a. De werknemer die alle kundigheden en ook de ervaring bezit die voor een volledige uitoefening van zijn functie is vereist, wordt in de salarisgroep geplaatst die overeenkomt met de groep waartoe zijn functie behoort.
 - b. De werknemer, die nog niet kan worden aangemerkt als een werknemer als hierboven bedoeld, kan gedurende een leertijd van drie maanden in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die welke overeenkomt met de bij de functie behorende groep. Deze leertijd kan maximaal met drie maanden worden verlengd. Bevordering naar een hogere salarisgroep zal plaatsvinden direct na afloop van de leertijd of de verlenging.
2. Persoonlijke toelagen, die zijn ontstaan uit voormalige beoordelingspremies, worden in geval van een persoonlijke verhoging afgebouwd. Eenmaal afgebouwde toelagen worden niet weer opnieuw toegekend, ook al zou betrokkene op een later tijdstip in een functie worden geplaatst die in zijn oude salarisgroep is ingedeeld. In zulke gevallen is dan lid 8 van dit artikel van toepassing. Deze toelagen vormen wel een onderdeel van de inkomensgrondslag voor de pensieberekening maar niet voor overwerk e.d.
3. Bij aanstelling ontvangt de voor zijn groep functievolwassen werknemer het minimum jaarsalaris behorende bij zijn salarisgroep. In bijzondere gevallen kan bij aanstelling van een zeer ervaren kracht een hoger jaarsalaris worden toegekend.
4. ***Periodieke herziening van het salaris***
 - a. De werknemers op wie de stappensalarisschaal van toepassing is, ontvangt, voor zover hij het maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging (stap) van zijn schaal dan wel een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het maximum jaarsalaris.
 - b. De werknemer die op of na 1 juli van enig jaar in dienst is getreden en ingedeeld is in een stappensalarisschaal, komt op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.
 - c. Jeugdige werknemers ontvangen bij de jaarlijkse salarisherziening het minimum salaris van hun salarisgroep, wanneer zij in het desbetreffende jaar de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd bereiken.
 - d. Het jaarsalaris van werknemers in de leeftijdsschaal wordt per 1 januari



aangepast tot het jaarsalaris, dat vermeld staat bij de leeftijd die zij in het betreffende kalenderjaar zullen bereiken.

5. **Tussentijdse herziening van het salaris**

Voor werknemers die nog geen jaar in hun functie werkzaam zijn kan het jaarsalaris tussentijds worden herzien. Voorts kan een tussentijdse herziening van het salaris plaatsvinden wanneer de werknemer in een andere salarisgroep wordt ingedeeld.

6. **Tijdelijke waarneming**

- a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Als tijdelijke waarneming één volledige dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het minimum verschil tussen de twee betrokken schalen.
- c. Wanneer een leidinggevende vervangen wordt door een operator dan zal de beloning conform de regeling voor vervanging van een maximaal drie functiegroepen hoger betaalde functie plaatsvinden.
- d. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
- e. De uitkering blijft buiten beschouwing voor de berekening van toeslagen op het salaris. Voor werknemers in ploegendienst wordt in de uitkering de ploegentoeslag meegenomen.

7. **Multifunctioneel inzetbaar**

Werknemers die daadwerkelijk multifunctioneel ingezet worden over meerdere afdelingen in gelijkwaardige functies, worden beloond conform de beloning voor vervanging van een hoger ingedeelde functie.

8. **Salaris bij plaatsing in een hogere groep**

- a. Wanneer een werknemer met een salaris volgens de stappensalarisschaal wordt ingedeeld in een hogere salarisgroep ontvangt hij in de nieuwe groep in het algemeen een salaris bij een lager aantal stappen dan hij in zijn oude groep had bereikt. Het nieuwe salaris zal echter tenminste 3% hoger zijn dan het salaris dat de werknemer in de oude groep



genoot.

- b. Het volgens onder a. vastgestelde jaarsalaris zal niet lager zijn dan het minimumsalaris en niet hoger zijn dan het maximum salaris van de hogere salarisgroep.
- c. Voor de bepaling van de onder a. genoemde 3% blijft een eventuele afbouw van een persoonlijke toeslag als bedoeld in lid 2 buiten beschouwing.

9. ***Salaris bij plaatsing in een lagere groep***

- a. Bij plaatsing in een lagere functie wordt het salaris aan de verlaging van de salarisgroep aangepast met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.
- b. In daartoe aanleiding gevende gevallen kan bij de salarisverlaging een persoonlijke toeslag op het salaris worden toegekend volgens de bestaande regelingen, met dien verstande dat afbouw van de toeslag niet zal plaatsvinden bij salarisverhogingen met een bestemmingskarakter.
- c. Werknemers vanaf 55 jaar, die worden geplaatst in een functie waarvoor een lagere salarisgroep geldt, zullen een salaris ontvangen op basis van deze lagere salarisgroep, doch ontvangen daarnaast een persoonlijke toeslag gelijk aan het verschil tussen het salaris in de hogere groep en het nieuwe salaris. Voor deze persoonlijke toeslag blijft de ploegendiensttoeslag buiten beschouwing.
Indien de werknemer reeds een persoonlijke toeslag had als bedoeld in lid 2, dan zal deze toeslag extra worden opgenomen in de boven omschreven persoonlijke toeslag.
- d. In de onder a., b. en c. genoemde gevallen wordt bij de vaststelling van het salaris rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- e. Werknemers van 50 jaar of ouder die nog niet eerder in ploegendienst hebben gewerkt zullen niet worden gevraagd om in ploegendienst te gaan werken.

10. ***Inkomen bij blijvende overplaatsing in een lagere salarisgroep om andere redenen dan wegens mindere validiteit***

Deze regeling heeft de bedoeling verlaging van het maandinkomen te voorkomen dan wel te temporiseren. Deze regeling heeft geen betrekking op plaatsing in een lagere groep op grond van mindere validiteit, die heeft geleid tot



toekenning van een uitkering.

a. *Wel of geen compensatie*

1. Voor de salarisverlaging wordt geen compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:
 - als disciplinaire maatregel;
 - op eigen verzoek van de werknemer.
2. Voor de salarisverlaging wordt wel een compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:
 - wegens een reorganisatie in het bedrijf of de afdeling;
 - wegens herindeling van de functie van de werknemer;
 - omdat de werknemer bleek niet te kunnen voldoen aan de eisen van zijn oude functie.

b. *Wijze van compensatie*

1. Als het verschil tussen het oude en het nieuwe maandinkomen ten tijde van de plaatsing in de lagere salarisgroep kleiner is dan € 11,- ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van 12 maal dat verschil.
2. Voor zover aan bestaande of eventuele toekomstige landelijke voorzieningen geen aanspraak op compensatie voor de salarisverlaging kan worden ontleend, ontvangt de werknemer een maandelijks persoonlijke toeslag gelijk aan het salarisverschil indien het verschil tussen het oude en het nieuwe maandinkomen € 11,- of meer bedraagt. Een eventuele aanspraak op compensatie uit landelijke voorzieningen is in de persoonlijke toeslag inbegrepen.
3. In plaats van compensatie in de vorm van een persoonlijke toeslag wordt bij plaatsing in een lagere salarisgroep van werknemers die op de datum van overplaatsing 55 jaar of ouder zijn, de salarisgroep die onmiddellijk voor de overplaatsingsdatum gold, gehandhaafd.

c. *Afbouw persoonlijke toeslag*

1. De persoonlijke toeslag wordt verminderd met alle persoonlijke salarisverhogingen, die de werknemer na de toekenning van de persoonlijke toeslag als gevolg van plaatsing in een hogere salarisgroep ontvangt.
2. Bovendien wordt de persoonlijke toeslag elk jaar verminderd met een bedrag gelijk aan 2% van het oude maandinkomen, met afronding naar beneden op een veelvoud van € 2,-. Onder het "oude



maandinkomen” wordt verstaan: het maandinkomen zoals dat voor de plaatsing in een lagere salarisgroep was.

3. De jaarlijkse vermindering van de persoonlijke toeslag vindt plaats op het tijdstip waarop het eerst in het desbetreffende kalenderjaar een algemene salarisverhoging wordt toegekend, die geen aanpassing aan de stijging van de prijsindex is.
4. Als door de vermindering genoemd onder c.1. en c.2. het bedrag van de maandelijkse persoonlijke toeslag zou dalen beneden € 11,- vervalt de toeslag. De betrokken werknemer ontvangt dan een eenmalige uitkering van 12 maal het bedrag waartoe de toeslag zou zijn gedaald.
5. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toeslag blijft, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de jaarlijkse vermindering van de toeslag als bedoeld onder c.2. achterwege:
 - 5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en
 - 55 jaar of ouder
 - 50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.
6. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toeslag wordt, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de persoonlijke toeslag niet verder verminderd dan met 5% van het oude maandinkomen.
 - a. 5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en
 - 50 tot 55 jaar met minder dan 25 dienstjaren
 - 45 tot 50 jaar met 25 of meer dienstjaren
 - b. minder dan 5 jaar in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en
 - 50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.
7.
 - a. Voor werknemers die voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd een toeslag ontvangen, die wordt verminderd volgens het bepaalde in lid c.2., wordt de vermindering beëindigd met ingang van het kalenderjaar waarin deze werknemers zowel 55 jaar of ouder zijn als ten minste 10 dienstjaren hebben.
 - b. Voor werknemers die na het bereiken van de 55-jarige leeftijd een toeslag ontvangen, die wordt verminderd volgens het



bepaalde in lid c.2., wordt de vermindering beëindigd met ingang van het kalenderjaar waarin deze werknemers 10 dienstjaren hebben.

- c. Als in deze gevallen het restant van de persoonlijke toeslag lager zou zijn dan € 11,- wordt het bepaalde in punt c.2. en c.4. wel volledig toegepast.
- d. *Afronding persoonlijke toeslag*
Het bedrag van de maandelijkse persoonlijke toeslag wordt rekenkundig op hele euro's afgerond.
- e. *Intrekking persoonlijke toeslag*
De persoonlijke toeslag kan worden ingetrokken als de werknemer weigert een hem passende functie van een hogere salarisgroep te aanvaarden.
- f. *Diverse gronden i.v.m. persoonlijke toeslag*
Voor de toepassing van de pensioenregeling en de gratificatieregeling, alsmede voor de vaststelling van de vakantietoeslag wordt de persoonlijke toeslag tot het salaris gerekend.
- g. *Bijzondere bepaling*
Bij plaatsing in een lagere salarisgroep krijgt een werknemer die in hetzelfde ploegendienstrooster blijft werken, een lagere ploegendiensttoeslag. Is de vermindering van de ploegendiensttoeslag méér dan 2% van zijn oude maandinkomen, dan ontvangt hij een eenmalige uitkering ter grootte van 6 maal het verschil tussen enerzijds zijn oude ploegendiensttoeslag verminderd met 2% van het oude maandinkomen en anderzijds zijn nieuwe ploegendiensttoeslag.



DEEL V BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN**Artikel 20****Aanvulling of vergoeding bij ontslag**

1. Behoudens hetgeen daaromtrent in artikel 9 van deze overeenkomst is bepaald zal de werkgever voor een werknemer die de arbeidsovereenkomst dient te beëindigen een vergoedingsregeling treffen die tenminste het bepaalde in de navolgende leden van dit artikel zal bedragen.
2. Een werknemer in vaste dienst, van wie de arbeidsovereenkomst na een dienstverband van 2 jaar of langer om redenen die niet op zijn persoon betrekking hebben door de werkgever wordt beëindigd, ontvangt van de werkgever op de uitkering krachtens de WW een aanvulling tot een bedrag gelijk aan zijn laatstgenoten salaris. Overeenkomstig de door de werknemer gemaakte keus wordt deze aanvulling uitgekeerd:
 - a. gedurende evenveel halve maanden als het aantal jaren dat de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd dan 2 jaar
 - b. als eenmalige uitkering.
3. Als de werknemer voor het einde van het tijdvak waarover de in lid 2 bedoelde aanvulling is toegekend bij een andere werkgever in dienst treedt vervalt de aanvulling over het resterende deel van dat tijdvak. In plaats van die aanvulling verstrekt de werkgever een vergoeding van evenveel maal de helft van het laatstgenoten salaris per maand als het aantal halve maanden aanvulling dat is vervallen.
4. Als een werknemer in vaste dienst onmiddellijk nadat de arbeidsovereenkomst op de wijze als in lid 2 omschreven is geëindigd bij een andere werkgever in dienst treedt, ontvangt hij in plaats van de in lid 2 bedoelde aanvulling een vergoeding van evenveel maal de helft van zijn laatstgenoten salaris per maand als het aantal jaren dat de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd dan drie, tot een maximum van een jaarsalaris.



Artikel 21**Bijzondere beloningen boven het schaalsalaris****1. Algemeen**

Het schaalsalaris wordt betaald voor een normale prestatie in dagdienst bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week of 8 uur per werkdag of dienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend voor afwijkingen van het normale dienstrooster, of als er een bijzonder beroep op de werknemer wordt gedaan.

2. Overwerk

- a. Wanneer volgens opdracht van de leiding langer is gewerkt dan in de normale werktijd volgens artikel 14, is er sprake van overwerk.
- b. Werknemers van 50 jaar en ouder behoeven op hun verzoek geen overwerk te verrichten.
- c. Het bijwonen van de zogenoemde grote preshift wordt aangemerkt als overwerk.
- d. Verschuivingen en verwisselingen van diensten worden niet als overwerk aangemerkt.
- e. Werk op een feestdag, dat niet langer duurt dan de tijd die de werknemer volgens zijn normale dienstrooster op die tijd zou hebben gewerkt, wordt niet als overwerk aangemerkt.

3. Inhalen van overwerk

- a. Overwerk moet zoveel mogelijk door werkverzuim op een ander tijdstip worden ingehaald als de eisen van het bedrijf dat toelaten.
- b. Het inhalen van overwerk moet binnen 6 weken na het verrichten van het overwerk plaatsvinden. Inhalen is ook mogelijk in de laatste dienst voor het verrichten van overwerk.
- c. Het inhalen geschiedt als regel op uren tussen zondag 23.00 uur en vrijdag 23.00 uur. Overwerk dat door werknemers in ploegdienst is verricht op uren tussen vrijdag 23.00 uur en zondag 23.00 uur of op feestdagen, mag worden ingehaald op uren tussen vrijdag 23.00 uur en zondag 23.00 uur, respectievelijk op een feestdag.



- d. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 23.00 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd ingehaald en beloond als niet ingehaald overwerk.
- e. Voor de berekening van eventueel in te halen werktijd wordt het daarvoor in aanmerking komende aantal uren rekenkundig op een heel uur afgerond.

4. **Beloning voor werk op afwijkende tijden en voor werk op feestdagen**

- a. Overwerk dat langer heeft geduurd dan onder b. van dit lid is vermeld, wordt op een heel uur afgerond.
- b. Voor overwerk dat aansluit aan de normale werktijd en langer duurt dan een half uur geldt de beloning zoals bedoeld in lid 5.

5. Voor overwerk en voor werk op feestdagen dat geen overwerk is wordt per uur de volgende beloning in procenten van het maandsalaris volgens de definitie in artikel 1 toegekend:

Omschrijving	ingehaald	niet ingehaald
a. overwerk tussen zondag 23.00 uur en vrijdag 23.00 uur, niet op feestdagen	0,27%	0,81%
b. overwerk tussen vrijdag 23.00 uur en zondag 23.00 uur, niet op feestdagen	0,54%	1,08%
c. werk op feestdagen dat geen overwerk is	-	0,75%
d. overwerk op feestdagen	1,08%	1,62%
e. snipperdag op feestdagen	-	0,54%

Als overwerk dat door werknemers in ploegendienst is verricht op uren tussen vrijdag 23.00 uur en zondag 23.00 uur of op een feestdag, wordt ingehaald op uren tussen vrijdag 23.00 uur en zondag 23.00 uur respectievelijk op een feestdag, vervalt bovenvermelde beloning voor ingehaald overwerk op genoemde tijdstippen.



6. **Vergoeding voor extra opkomst**

Als voor overwerk, extra dienst of andere arbeid die niet in een rooster is vastgelegd, in opdracht van en onder goedkeuring door de bedrijfsleiding een extra gang naar en van het bedrijf moet worden gemaakt, wordt hiervoor een beloning van 0,60% van het maandsalaris toegekend. Deze beloning wordt niet gegeven als het overwerk de extra dienst of andere arbeid die niet in een rooster is vastgelegd aansluitend aan de normale werktijd kan of moet worden verricht of als op verzoek van de werknemer zelf een onderbreking wordt toegestaan die buiten het bedrijf wordt doorgebracht.

7. **Vergoedingen voor invallen**

- a. Als een werknemer gedurende een volledige maandcyclus invalt in een ander dienstrooster, ontvangt hij over die maandcyclus de in lid 9 sub a. genoemde beloning.
- b. Een werknemer die in opdracht invalt in een dienst van een ander dienstrooster, zonder dat hij daarvoor langer gaat werken dan volgens zijn eigen dienstrooster, ontvangt de volgende beloning in procenten van zijn maandsalaris.

bij invallen van:	in:	
dagdienst en ochtenddienst	middagdienst	0,89%
dagdienst en ochtenddienst	nachtdienst	1,80%
middagdienst	nachtdienst	0,89%

- c. Een werknemer die op een feestdag die op zaterdag of zondag valt, in opdracht invalt in een andere dienst en daarvoor op die feestdag langer gaat werken dan volgens zijn eigen dienstrooster, ontvangt voor de die dag meer gewerkte uren de beloning als in lid 5 onder d. is vermeld.
- d. Een werknemer in dagdienst die op een feestdag die niet op zaterdag of zondag valt, in opdracht invalt ontvangt voor dat werk de beloning zoals die in lid 5 onder d. is vermeld.
- e. Een werknemer in dagdienst die door de bedrijfsleiding is aangewezen als vaste reserve voor het invallen in ploegendienst ontvangt een toeslag van 10% op zijn maandsalaris. Tot 1 april 2016 geldt dat in de huidige situatie (3 invallers voor de machinisten en 3 invallers voor de storingsmonteurs bij een 6-3 ploegdienstrooster met 9 groepen) waarbij de invallers vast moeten invallen voor groep 9, het pensioengevend salaris en de basis voor de vakantietoeslag wordt gesteld op 123,2% van het basisalaris.



8. ***Uitbetaling***

De uitbetaling van de in de leden 2 t/m 7 van dit artikel vermelde beloningen vindt plaats bij de salarisbetaling over de maand volgende op die, waarin het werk waarop de beloning betrekking heeft, is verricht.

9. ***Toeslag op het salaris voor het werk in ploegendienst***

a. Voor geregeld werk in 4- en 5-ploegendienst, 3-ploegendienst en 2-ploegendienst worden toeslagen op het salaris toegekend van respectievelijk 28,5%, 17% en 7½% per maand, voor gedeelten van een maand naar evenredigheid berekend.

Voor afwijkende ploegendiensten wordt in overleg met partijen de toeslag voor het werk in ploegendienst vastgesteld, zoveel mogelijk naar analogie van bovenstaande.

Werknemers in vaste dienst, die op 31 december 1987 een ploegendiensttoeslag hadden van 32% of van 30%, ontvangen een persoonlijke toeslag gelijk aan het salarisverschil tussen 32% en 29% respectievelijk 30% en 29%.

b. Voor werknemers beneden 55 jaar die anders dan op eigen verzoek of door eigen toedoen worden overgeplaatst naar een lager betaald dienstrooster c.q. dagdienst geldt de onderstaande overgangsregeling met betrekking tot het door de overplaatsing ontstane verschil in geldbedrag van de desbetreffende ploegentoeslag (en) of dagdienst.

Aantal dienstjaren in hoger betaald dienstrooster	aantal maanden aanvulling na de maand van overplaatsing	aanvulling in procenten van het verschil
van 0 tot ½ jaar	0	
van ½ tot 2 jaar	1	100%
van 2 tot 4 jaar	1	100%
	2	80%
	2	60%
	1	40%
	1	20%
Van 4 tot 10 jaar	1	100%
	4	80%
	4	60%
	3	40%
	3	20%
meer dan 10 jaar	2	100%



5	80%
5	60%
4	40%
3	20%

Werknemers van 55 jaar en ouder behouden hun ploegentoeslag als zij anders dan op eigen verzoek of door eigen toedoen worden overgeplaatst naar een lager betaald dienstrooster c.q. dagdienst. De pensioenrechten worden in dit geval opgebouwd, zoals in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds NEG Nederland is geregeld.

10. ***Vaste (ex-spinnerij) toeslag***

De vaste persoonlijke toeslag van € 9,- per maand voor medewerkers die voor 1 januari 1988 in vaste dienst waren en een spinnerijtoeslag ontvingen, wordt niet afgebouwd volgens artikel 19, lid 10 sub c.

11. ***Parttime werken***

- a. Verzoeken tot het werken in deeltijd worden behandeld conform de Wet aanpassing arbeidsduur. Eventuele afwijzingen zullen schriftelijk gemotiveerd worden.
- b. Voor parttime werknemers geldt een vergoeding van 0,7% per uur van het maandsalaris voor uren gewerkt tussen het afgesproken rooster en het reguliere rooster.
- c. De vakantietoeslag wordt berekend op basis van het jaar voorafgaand aan het moment dat betrokkene in deeltijd gaat werken.



Artikel 22**Inkomen bij arbeidsongeschiktheid*****Algemeen***

1. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. 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, de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 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 arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).
3. Onder oorspronkelijk maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het bruto maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
4. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de Pensioenregeling NEG Nederland uit te keren arbeidsongeschiktheidspensioen.

WULBZ-periode

5. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de WULBZ-periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
6. Gedurende de eerste 52 weken van de WULBZ-periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
7. Gedurende de tweede 52 weken van de WULBZ-periode zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer



aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter vormen de basis van de afspraken.

8. Formele afhandeling van de toetsing als bedoeld in lid 7, vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het 2e ziektejaar de re-integratieactiviteiten blijven monitoren. Als de noodzaak daartoe bestaat, kan in incidentele gevallen een toetsingscommissie in het leven geroepen worden, bestaande uit 3 personen, te weten 1 vertegenwoordiger namens elk van de partijen en een onafhankelijke deelnemer.
9. Als na afloop van de WULBZ-periode de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de wettelijk verplichte uitkering worden gecontinueerd gedurende nogmaals maximaal 52 weken.
Dit is ook van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid uit te stellen.
10. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende de WULBZ-periode boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

WIA-periode

11. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, zal de werkgever het nieuwe inkomen bij EGF vermeerderd met de eventuele WGA-uitkering als volgt aanvullen:

Loongerelateerde periode WGA

In de periode waarin de werknemer recht heeft op een loongerelateerde uitkering bedraagt de aanvulling 85% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen (dit is het inkomen uit de nieuwe functie bij EGF, vermeerderd met de eventuele loongerelateerde WGA-uitkering). Bij de berekening van de aanvulling wordt in deze loongerelateerde periode geen rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit (VC) wordt benut.

Vervolgperiode WGA

Ná de loongerelateerde periode bedraagt de aanvulling 80% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen (dit is het inkomen uit de nieuwe functie, vermeerderd met de eventuele WGA-vervolguitkering).



Bij de berekening van de aanvulling wordt in deze vervolgperiode rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit (VC) wordt benut. Daarbij wordt uitgegaan van een benutting van de verdien capaciteit van minimaal 80%.

In onderstaande tabel is per arbeidsgeschiktheids categorie de optelsom van het nieuwe maandinkomen, de eventuele WGA-uitkering en de aanvulling van de werkgever uitgedrukt als een percentage van het oorspronkelijke maandinkomen (rekenkundig afgerond op 0,5%).

Mate van arbeids-geschiktheid	% van het oorspronkelijke maandinkomen		
	Loon-gerelateerde periode WGA	Vervolgperiode WGA (bij benutting VC ≤ 80%)	Vervolgperiode WGA (bij benutting VC 100%)
> 65% ¹	≥ 95,5%	n.v.t. ²	≥ 94,0%
55-65%	94,0%	73,5%	92,0%
45-55%	92,5%	72,0%	90,0%
35-45%	91,0%	70,5%	88,0%
20-35%	89,0%	68,5%	85,5%

¹ Bij deze mate van arbeidsgeschiktheid is er geen sprake van een WGA-uitkering

² Bij deze mate van arbeidsgeschiktheid wordt de werkgeversaanvulling berekend op basis van een mate van arbeidsgeschiktheid afgeleid van het nieuwe inkomen.

Slotbepalingen

12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
13. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
14. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.



15. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderving kan claimen.
Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.
16. Over de Wet Verbetering Poortwachter hebben partijen de in bijlage 4 opgenomen afspraken gemaakt.



Artikel 23**Vakantietoeslag**

1. Werknemers die aan het einde van april van enig jaar in dienst van de werkgever zijn, ontvangen bij de salarisbetaling over die maand een vakantietoeslag gelijk aan 8% van 12 maal het maandsalaris over die maand, als zij gedurende de 12 voorafgaande maanden in actieve dienst zijn geweest.
Bij bovengenoemde berekening zal voor vakvolwassen werknemers een minimum vakantietoeslag in acht worden genomen gebaseerd op het minimum van salarisgroep 4.
Als de actieve diensttijd, voorafgaande aan het tijdstip van uitbetaling, minder dan 12 maanden is geweest, ontvangen de betreffende werknemers een evenredig deel.
Voor de berekening van het aantal maanden is het bepaalde in artikel 17 lid 5 tweede alinea eveneens van toepassing.
2. Werknemers, die op een ander tijdstip dan aan het einde van april de dienst van de werkgever verlaten, ontvangen bij hun vertrek een vakantietoeslag van 8% van de som der feitelijk verdiende maandinkomens vanaf de maand mei van het betreffende vakantietoeslagjaar.
3. Een vaste toeslag als bedoeld in artikel 21 lid 9 (ploegentoeslag) of artikel 21 lid 7 sub e. (vaste reserve toeslag) wordt voor de berekening van de vakantietoeslag tot het salaris gerekend.



Artikel 24**Winstuitkering**

1. Als en naar de mate waarin het bedrijfsresultaat van EGF over het voorafgaande kalenderjaar daartoe aanleiding geeft, zal aan de werknemer in de maand juni een winstuitkering worden uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst in het voorafgaande kalenderjaar minder dan een volledig jaar heeft geduurd, zal de winstuitkering zowel bij het aangaan als bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, naar evenredigheid worden berekend.
2. De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het in het voorafgaande kalenderjaar in actieve dienst verdiende jaarinkomen van de werknemer. De winstuitkering maakt geen deel uit van een jaarinkomen, noch van enige grondslag.
3. De omvang van de winstuitkering wordt bepaald afhankelijk van de behaalde Return on Investment (ROI) van EGF. De behaalde ROI wordt vergeleken met de interest op de laatste Staatslening van het betreffende jaar, verhoogd met een risico-opslag van 4,5%. Bij een ROI gelijk aan de interest op de Staatslening verhoogd met de risico-opslag van 4,5% is de uitkering 0%. Als de ROI boven het tweevoudige ligt van de interest op voornoemde staatslening verhoogd met de risico-opslag, is de uitkering 4% van het jaarsalaris. Voor tussenliggende waarden van de ROI wordt rechtevenredig geïnterpoleerd. De uitkering wordt afgerond op gehele percentages.
4. De ROI wordt gedefinieerd als het operationele resultaat gedeeld door het balanstotaal minus de niet rente dragende schulden op korte termijn. De berekening van de ROI is gebaseerd op de Nederlandse jaarrekening van EGF. Deze jaarrekening is gecontroleerd door een registeraccountant.
5. Onverminderd het elders en overigens bepaalde, worden perioden van arbeidsongeschiktheid gedurende welke de doorbetaling van het netto jaarinkomen gehandhaafd blijft, gelijk gesteld met perioden van actieve dienst en worden gedurende deze perioden rechtens aan de werknemer toekomstige uitkeringen ingevolge de ZW, de WIA en de WW mede begrepen onder het jaarinkomen verworven in actieve dienst van de werkgever.
6. De winstdelingsregeling geldt ook voor uitzendkrachten.



DEEL VI PENSIOEN**Artikel 25****Pensioenregeling**

1. In de onderneming van de werkgever geldt een pensioenregeling. Deelname aan de regeling is verplicht met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder.
2. Voor de uitvoering van de pensioenregeling heeft werkgever zich per 1 januari 2021 vrijwillig aangesloten bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: PGB). Het contract met PGB geldt voor de duur van vijf jaar (tot 1 januari 2026).
3. Werkgever betaalt een vaste pensioenpremie van 29,3% van de totale pensioengrondslag (PG).
4. Met de premie wordt een jaarlijkse ouderdomspensioen opgebouwd bij een pensioenleeftijd van 68 jaar, over een pensioengevend salaris tot maximaal € 105.457 (per 1 januari 2022), met een franchise van € 15.519 (per 1 januari 2022), in combinatie met een nagestreefde jaarlijkse partnerpensioenopbouw van 70% van het ouderdomspensioen.
De franchise wordt jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds aangepast aan de loonontwikkeling bij de werkgever.
Het maximaal pensioengevend salaris wordt jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds aangepast met hetzelfde bedrag in euro's als waarmee de franchise wordt aangepast. Het maximaal pensioengevend salaris overschrijdt echter niet het bedrag als bedoeld in artikel 18ga van de Wet op de Loonbelasting 1964.
5. Wanneer de kosten van de pensioenregeling in enig jaar lager zijn dan de vaste pensioenpremie van 29,3% van de PG, wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en de jaarlijkse opbouw van partnerpensioen in de pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw automatisch verhoogd. Mocht de premie van 29,3% van de PG hoger zijn dan maximaal fiscaal toegestaan, dan treden partijen in overleg over de besteding van het premieoverschot.
6. Wanneer in enig kalenderjaar het vaste pensioenbudget ontoereikend is om de in de pensioenregeling te verwerven aanspraken te kunnen financieren wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en de jaarlijkse opbouw van partnerpensioen in de pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw automatisch op zodanige wijze verlaagd dat het pensioenbudget voldoende is voor de inkoop van ouderdoms- en partnerpensioen.



DEEL VII SLOTBEPALINGEN**Artikel 26****Wijziging van de overeenkomst**

1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, zulk een wijziging rechtvaardigen.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen zullen alle partijen tot gezamenlijk overleg hierover gehouden zijn.
3. Dit overleg moet binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Indien evenwel partij ter ene zijde en tenminste een van de partijen ter andere zijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen zal die termijn gelden in plaats van de genoemde 2 maanden.



Artikel 27

Duur van de overeenkomst en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het tijdvak 1 januari 2022 tot 1 januari 2024 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.



Bijlage 1

Functielijst EGF

<i>Functiegroep 4</i> Corveer Ploegendienst	(36-53 Orba-score)
<i>Functiegroep 5</i> Heftruckchauffeur Goederenontvangst	(54-71 Orba-score)
<i>Functiegroep 6</i> Menger Losser Industrieel reiniger Allround operator Medewerker Technisch magazijn & goederen ontvangst	(72-89 Orba-score)
<i>Functiegroep 7</i> Operator / Fixer Operator / Instructeur Operator / Finishbereider Hakker monteur dagdienst Teamleider corveedienst Medewerker Expeditie / heftruckchauffeur	(90-107 Orba-score)
<i>Functiegroep 8</i> Allround monteur mechanisch Bushing technicus / mechanisch monteur Operator /Vervangend Process operator	(108-125 Orba-score)
<i>Functiegroep 9</i> Operator / Productcontroleur Process Operator Productie assistent Operator / Vervangend Teamleider Spinnerij Medewerker IT	(126-141 Orba-score)
<i>Functiegroep 10</i> Electrotechnicus Allround Storingsmonteur / Techniek Operator Magazijnchef Gereed product Cost AR Specialist Account Payable Specialist Senior Applications assistant	(142-157 Orba-score)



Functiegroep 11

Senior Assistant Chemical lab
Werkvoorbereider

(158-173 Orba-score)

Functiegroep 12

Electro technisch tekenaar
Hoofdmonteur Electro
Specialist Chemical lab
Senior Assistant Research Chemist
Teamleider interne trainingen
Teamleider Spinnerij / Vervangend Productieleider

(174-189 Orba-score)

Functiegroep 13

Assistent Productontwikkeling
Technical Specialist (REC)

(190-205 Orba-score)



Bijlage 2

Jaarsalarissen per 1 januari 2020 herleid naar maandsalarissen (exclusief vakantietoeslag)

Salarisgroep	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Minimum	1946	1982	2030	2095	2183	2277	2392	2511	2652	2811	3054	3229
Stappen	6	6	6	6	7	7	8	8	9	9	9	9
Maximum	2034	2090	2157	2262	2369	2472	2629	2812	2999	3180	3455	3686

Jaarsalarissen per 1 januari 2020 (inclusief vakantietoeslag)

Salarisgroep	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Minimum	25221	25685	26304	27155	28302	29515	30998	32545	34376	36427	39586	
41842												
Stappen	6	6	6	6	7	7	8	8	9	9	9	9
Maximum	26355	27090	27954	29321	30701	32043	34067	36440	38864	41211	44783	
47775												



Bijlage 3**Wet Verbetering Poortwachter**

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. De werkgever zal zich inspannen om voor de werknemer die ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard zoveel als redelijkerwijs mogelijk is binnen de onderneming een passende herplaatsing te bieden.
2. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
3. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever zich maximaal inspannen om in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij - naar redelijkheid en billijkheid - onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een door de werknemer gekozen belangenbehartiger.
4. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen, tot een maximum van 2 maanden. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
5. De werkgever zal zorggedragen voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak,



re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

6. De werkgever zal in overleg met de OR een of meer re-integratiebedrijven selecteren waarmee wordt samengewerkt in het kader van het externe re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zullen criteria worden vastgesteld met betrekking tot onder meer klachtenregeling, privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
7. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.



Bijlage 4

Protocolafspraken 2022-2023

1. *Inkomen*2022

- In de periode 1 maart 2022 tot 1 januari 2023 wordt een resultaat afhankelijk bonus van maximaal € 150 bruto per maand betaald als we 100% succesvol zijn om onderstaande operationele doelen te halen en om het ziekteverzuim omlaag te brengen.
- De doelen zijn:
 1. Verzuimongevallen: aantal verzuimongevallen verlagen.
 2. Output: geproduceerde tonnen eindproduct verhogen.
 3. Rendement: percentage plant JE verhogen.
 4. Ploegbezetting: gemiddelde aantal FTE's per ploeg verlagen.
 5. Ziekteverzuim: gemiddeld ziekteverzuimpercentage (loonlijst NEG) verlagen.
- De bonus is afhankelijk van de mate waarin de gestelde doelen worden behaald, volgens onderstaande staffel.

Als we in een maand 70% van de doelen halen, bedraagt de bonus die maand € 105 bruto, als we in een andere maand 40% van de doelen halen, bedraagt de bonus € 60 bruto.
- De bonus geldt naar rato van het deeltijdpercentage en naar rato van het ziektepercentage in die maand.
- Over januari en februari 2022 ontvangen alle medewerkers een eenmalige uitkering van € 150,- bruto, vanwege de goede resultaten in de maand november 2021 (deeltijders naar rato van het deeltijdpercentage).
- Bovenstaande inkomensafspraken gelden ook voor uitzendkrachten.
- De details van de bonusregeling worden verder uitgewerkt op grond van het eerder gepresenteerde voorstel.

2023

- De salarisschalen worden per 1 januari 2023 verhoogd met het gemiddelde uitbetaalde bonusbedrag voor de doelen verzuimongevallen (doel 1) en ziekteverzuim (doel 5) over de periode 1 maart 2022 tot 1 januari 2023 met een minimum van € 15 per maand.

Is het gemiddelde bonusbedrag in die periode bijvoorbeeld € 30, dan worden alle salarisschalen per 1 januari 2023 met € 30 bruto structureel verhoogd.
- Daar bovenop worden de salarissen en de salarisschalen 1 januari 2023 structureel verhoogd met € 60 bruto per maand. In totaal dus een structurele loonsverhoging van € 75 per maand.
- De structurele loonsverhoging van € 75 per maand kan hoger uitkomen, als het gemiddelde uitbetaalde bonusbedrag voor de doelen verzuimongevallen



(doel 1) en ziekteverzuim (doel 5) over de periode 1 maart 2022 tot 1 januari 2023 meer dan € 15 bruto per maand bedraagt.

Parameter-afhankelijke
bonusuitkering tabel



		Percentage van maandbijdrage					
		0%	5%	10%	15%	20%	30%
①	Verzuimongevallen Aantal per maand (Away from work cases)	>0 ongevallen				0 Ongevallen	
②	Output Geproduceerde tonnen eindproduct per maand	< 95% budget		95%- 100% budget		Budget	>105% budget
③	Rendement % Plant JE	< budget				Budget	>1% boven budget
④	Ploegbezetting Gem. productieve FTE's per ploeg	>33 FTE		32-33 FTE		<32 FTE	
⑤	Ziekteverzuim % verzuim NEG medewerkers op loonlijst	>14%	12-14%	10-12%	8-10%	6-8%	<6%

CONFIDENTIAL

Copyright ©2022 Nippon Electric Glass Group

5

2. Individuele bonus bij geen ziekteverzuim

Aanvullend op het Compromisvoorstel, geldt voor de periode 1 maart 2022 tot 1 maart 2023 de volgende individuele bonusregeling: elke werknemer die in een maand niet heeft verzuimd wegens ziekte, ontvangt in de daarop volgende maand een bonus van € 40 bruto (deeltijdwerkers naar rato van het deeltijdpercentage). Als de werknemer in die maand wel wegens ziekte heeft verzuimd, ook al is het maar een uur, dan vindt geen uitkering van deze individuele bonus plaats.

3. Garantie resultaatafhankelijke uitkering

De individuele bonus bij geen ziekteverzuim van € 40 bruto (zie hiervoor) geldt als garantiebedrag voor de resultaat afhankelijke bonus als bedoeld in punt 2 (Inkomen onder “2022”) van het Compromisvoorstel.

Dat betekent dat als in een maand de resultaat afhankelijke bonus op € 25 uitkomt, over deze maand toch een bonus van € 40 bruto zal worden uitbetaald. Komt de resultaat afhankelijke bonus in een maand uit op € 75, dan wordt geen € 40, maar € 75 uitbetaald.



Voor de werknemer die in een maand ziek is geweest en daardoor de bonus van € 40 bruto niet ontvangt, geldt dat hij alleen in aanmerking komt voor de resultaat afhankelijke bonus (naar rato).

4. Sociaal Plan

Het lopende Sociaal Plan EGFN wordt met 10 maanden verlengd tot 1 januari 2024.

5. Tijdelijke RVU-regeling

In het Nationale Pensioenakkoord zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittredingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum voor bepaalde functies. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

EGF NL is onder onderstaande voorwaarden bereid van deze tijdelijke (fiscale) maatregel gebruik te maken en aan de werknemers aan te bieden. Het gaat om een tijdelijke RVU-regeling met als invoeringsdatum 1 januari 2022 en van rechtswege eindigend op 31 december 2025.

De regeling geldt uitsluitend voor werknemers die direct voorafgaand aan de deelnamedatum 10 jaar of langer aaneengesloten in 5-ploegendienst werkzaam zijn geweest én die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen. Vertrek is mogelijk maximaal 3 jaar voorafgaand aan de (individuele) AOW-datum. De deelnemer ontvangt van werkgever een vanaf de uitdiensttredingsdatum tot de AOW-gerechtigde leeftijd een maandelijkse uitkering van € 1.874 bruto (2022, wordt jaarlijks geïndexeerd). Dit bedrag dient als compensatie van de gemiste AOW-uitkering in die periode.

De tijdelijke RVU-regeling wordt verder uitgewerkt in een afzonderlijke door cao-partijen te ondertekenen overeenkomst.

6. Uitzendkrachten

EGFN zal zich ervan vergewissen dat de uitzendorganisatie de afspraken over opgebouwde transitievergoeding goed toepast.



7. *Reparatie WW/WGA*

Cao-partijen hebben besloten de reparatie van de versoering van de WW en WGA via deelname aan de hertoe ingestelde Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) in 2022 te verlengen. De premie voor deze regeling (0,2%) komt volledig voor rekening van de werknemers door maandelijkse inhouding op het salaris.

