



Collectieve Arbeidsovereenkomst II

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	Algemene verplichtingen van partijen	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	Werkgelegenheid	12
Artikel 8	Reorganisaties, fusies etc.	15
Artikel 9	Veiligheid, gezondheid en milieu	16
Artikel 10	Opleidingen	17
Artikel 11	Sociaal beleid	18
Artikel 12	Vakbondswerk binnen de onderneming	19

III ARBEIDSDUUR, VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 13	Arbeidsduur en werktijden	21
Artikel 14	Feestdagen	23
Artikel 15	Bijzonder verlof, kooldagen en duurzame inzetbaarheidsdagen	24
Artikel 16	Vakantie	28

IV FUNCTIE EN SALARIS

Artikel 17	Functie	29
Artikel 18	Salaris	35

V BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 19	Aanvulling of vergoeding bij ontslag	37
Artikel 20	Bijzondere beloningen	38
Artikel 21	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	39
Artikel 22	Vakantietoelage	43
Artikel 23	Winstuitkering	44



VI PENSIOEN

Artikel 24	Pensioenregeling	45
------------	------------------	----

VII SLOTBEPALINGEN

Artikel 25	Wijziging van de overeenkomst	46
Artikel 26	Duur van de overeenkomst en opzegging	47

BIJLAGEN

Bijlage 1	Overgangsregeling beloning	48
Bijlage 2	Jaarsalarissen (oud beloningssysteem)	50
Bijlage 3	Midpoint salarisniveaus vanaf 1 januari 2010	51
Bijlage 4	Wet Verbetering Poortwachter	52
Bijlage 5	Protocolafspraken 2022-2023	54



De ondergetekenden:

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

als partij ter ene zijde,

en

**FNV te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht**

elk als partij ter andere zijde,

hebben de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.



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

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Electric Glass Fiber NL, B.V., verder te noemen EGF.
- b. Vakorganisaties: de partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst.
- c. Werknemer: elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld of kan worden ingedeeld volgens artikel 17. Als personeelslid in de zin van de CAO wordt niet beschouwd degene die als vakantiewerker of stagiair bij werkgever werkt.
- d. Andere werknemers in het bedrijf: werknemers in dienst van EGF, die vallen onder de definitie van werknemer in de andere collectieve arbeidsovereenkomst.
- e. Ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- f. Maand: een volle kalendermaand.
- g. Maandsalaris: een gedeelte van het jaarsalaris vastgesteld overeenkomstig artikel 18 lid 1.
- h. Jaarsalaris: salaris, inclusief vakantietoeslag zoals omschreven in artikel 22.



DEEL II ALGEMENE VERPLICHTINGEN EN AFSPRAKEN**Artikel 2****Algemene verplichtingen van partijen**

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, en geen actie direct of indirect te voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. De vakorganisaties staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.
3. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, dat verband houdt met de uitleg, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen voor de oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.
4. Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat een gezamenlijke oplossing is nagestreefd. Daartoe zal de partij, die naar aanleiding van feiten en omstandigheden van oordeel is, dat de andere partij deze overeenkomst niet op juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of nageleefd aan de andere partij binnen een maand, nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen van de overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek direct wordt ingewilligd.
5. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen gezamenlijke oplossing tot stand is gekomen kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.



Artikel 3**Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever zal met elke werknemer, die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze CAO en naar een eventueel geldend bedrijfsreglement.
2. Over de inhoud van de bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst wordt met de vakorganisaties overleg gepleegd.
3. De werkgever is verplicht alleen die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemers kunnen worden gevraagd.
4. De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat iedere werknemer een CAO-tekst wordt uitgereikt.
5. De inhoud van de bekendmakingen, die door de werkgever worden uitgegeven en voor de werknemers bestemd zijn, worden geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.
6. 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 herplaatsingskansen 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 te verlenen om aan deze inspanning te voldoen.



Artikel 4**Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf één en ander zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. De werknemer zal de hiervoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een door of met instemming van de werkgever gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, als de arts dit noodzakelijk acht of de betrokkene dit verzoekt, aan de betrokkene en/of de huisarts van de betrokkene ter beschikking worden gesteld.
2. De werknemer is verplicht de bij zijn functie behorende werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de aard van de functie en met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
3. De werknemer is niet verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan voor de werkgever.
4. De werknemer beneden 55 jaar is als de werkgever dat noodzakelijk acht verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. De werkgever draagt er voor zorg, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal geldende werktijden en dat in elk geval de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht worden genomen. In functies, waar voor de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Aan de ondernemingsraad zal periodiek informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk als bedoeld in artikel 20 lid 1 de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.
5. De werknemer zal zich behalve andersluidende wettelijke bepalingen onthouden van nevenwerkzaamheden die een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan. Voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden worden ook verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste beloning is verbonden.



Artikel 5

Indiensttreding

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd.
 - b. voor een bepaalde tijdsduurAls in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor een onbepaalde tijd te zijn aangegaan.



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 de periode genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - 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.



Artikel 7**Werkgelegenheid**

De werkgever,

- onderkende dat het behoud en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van de werkgelegenheid, van groot belang zijn 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 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.
 - de milieuproblematiek kan ook in het periodiek overleg door vakorganisaties aan de orde worden gesteld.
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 de kosten € 11.500,- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken;
 - tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieuhygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur zal hij daarover de vakorganisaties en de 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 belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd 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 hiervan 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 van EGF 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 belangstellenden nagegaan te worden welke scholing nog nodig is om wel 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 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 die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat niet verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan 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 sub 1 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 bevoegdheden van de OR.



Artikel 8**Reorganisaties, fusies etc.**

1. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over investeringen en/of des-investeringen, en over invoering van nieuwe technologieën (waaronder automatisering en personeelsinformatiesystemen), die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en de kwaliteit/kwantiteit van de arbeid.
2. 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.
3. De werkgever zal bij de uiteindelijke besluitvorming met betrekking tot het gestelde in dit artikel de sociale consequenties en de zienswijze van de vakorganisaties en het eventuele advies van de OR betrekken.



Artikel 9**Veiligheid, gezondheid en milieu**

1. De werkgever is verplicht binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij zal hiervoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorgdragen voor medische controles.
2. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.
3. De werkgever zal meewerken aan een medisch onderzoek van de 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 betrokkene ter beschikking worden gesteld.



Artikel 10**Opleidingen**

1. Het op peil houden van het opleidingsniveau van de werknemer vraagt voortdurende aandacht en is een gezamenlijk belang van de werkgever en de werknemer. Het vereist een opleidingsbeleid dat aan de werknemers 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 een bepaalde categorie werknemers zal aandacht worden besteed aan de noodzaak van 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 gesteld worden dergelijke scholing te volgen.



Artikel 11

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.
2. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
3. Van dit verslag zal op verzoek aan de werknemers en aan de vakorganisaties een exemplaar worden verstrekt.



Artikel 12**Vakbondswerk binnen de onderneming**

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 bondswerk 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. (Dit zullen de afsluitbare borden zijn).
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 vakorganisatie 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 aangepaste 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 vakorganisatie die in een bedrijfsoverlegorgaan 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 en notulen van de OR vergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip als waarop OR leden deze ontvangen, aan de voorzitter bedrijfsledengroep, kaderleden en verantwoordelijk 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 districtbestuurders.
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 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 13****Arbeidsduur en werktijden**

1. Voor iedere werknemer geldt een arbeidsduur van 40 uur per week, in het algemeen verdeeld in diensten van 8 uur. Afwijkende diensten zijn toegestaan waar de aard van het werk (bijvoorbeeld proefnemingen) dit noodzakelijk maakt. Bij afwijkingen zoals in dit lid vermeld, worden de wettelijke bepalingen ter zake in acht genomen.
2. **Werktijdverkorting oudere werknemers**
 - a. De werknemer van 55 jaar en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten.
 - b. Werknemers zullen met ingang van de maand volgend op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken recht verwerven op afwezigheid gedurende onderstaand aantal dagen/diensten:
 - 64 jaar: 14 dagen/diensten (112 uur) per jaar;
 - 65 jaar: 21 dagen/diensten (168 uur) per jaar;
 - 66 jaar: 28 dagen/diensten (224 uur) per jaar.De betaling over deze dagen/diensten zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale bruto inkomen over die dagen/diensten.
 - c. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie en pensioenrechten en voor de aanspraken op vakantietoeslag.
 - d. De mate waarin en de tijdstippen waarop van deze regeling gebruik wordt gemaakt, zullen in overleg met de werkgever tevoren worden vastgelegd in een rooster. Voor werknemers in ploegendienst zal de afwezigheid zoveel mogelijk over de verschillende soorten diensten worden verspreid. Voor zover de bedrijfssituatie dit toelaat, kan desgewenst opname in gedeelten van dagen/diensten in dit rooster worden vastgelegd.
 - e. Ingeval van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden, waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen.
4. **Pre-pensioneringscursus werknemers**



Werknemers worden in de gelegenheid gesteld, in het jaar voorafgaande aan de pensionering, maximaal vijf dagen betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

5. ***Consignatie***

Met het oog op de mogelijkheid, dat zich onverwachts storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezene werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn. Voor consignatie kan een vergoedingsregeling worden vastgesteld.

6. ***Dienstrooster en arbeidsduur***

De bepalingen omtrent dienstrooster, arbeidsduur, roostertoeslag, vakantiedagen en feestdagtoeslag die gelden voor andere werknemers in ploegdienst (CAO I) worden ook toegepast op medewerkers in ploegdienst die onder CAO II vallen.

7. ***Dienstrooster en wijzigingen daarvan***

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.



Artikel 14

Feestdagen

1. Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, Koningsdag, de beide Kerstdagen, en de Bevrijdingsdag in de jaren dat die dag door de regering tot een algemene feestdag is verklaard.
2. Op feestdagen wordt door werknemers in dagdienst als regel niet gewerkt.
3. 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 15**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 begrafenissen of crematie bij overlijden en begrafenissen of crematie van de echtgenote van de werknemer of van zijn bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader, 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 begrafenissen of crematie en van de overige formaliteiten;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenissen 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, begrafenissen 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 de 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 een 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: als 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 2 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 en voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakorganisaties voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen, mits het verzoek tenminste



tevorens is ingediend.

- b. Bovenstaande geldt ook voor jeugdigen die kunnen deelnemen aan door de vakorganisaties te houden jeugdscholingsdagen.
3. De werkgever zal aan de werknemer wanneer hij daartoe verzoekt, educatief verlof met behoud van salaris toekennen binnen de bestaande regels.
4. De werkgever kan voorts afwezigheid toestaan in bijzondere gevallen niet in lid 1 of 2 genoemd, als er naar zijn oordeel redelijkerwijs 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 ten minste twee dagen tevoren bij de werkgever te worden ingediend.

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 als 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. ***Gelijkstelling gehuwden en samenwonenden***

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 blijkt uit het bevolkingsregister staat ingeschreven.

7. ***Regeling kooldagen***

Kooldagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt en waarover geen inkomen wordt verdiend. Het kopen van kooldagen brengt pensioenkosten voor betrokkene met zich mee. Kooldagen 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 jaarsalaris 0,0537%.

2. Pensioenkosten:

Om de pensioenopbouw over koopdagen te kunnen voortzetten dient over die dagen de totale pensioenpremie (werkgeversdeel en eventueel werknemersdeel) van de pensioengrondslag door de werknemer gedragen te worden. De bijdrage voor het ploegenpensioen wordt door de werkgever betaald.

b. *Overige voorwaarden*

- opname kan slechts geschieden in hele dagen;
- het per jaar op te nemen aantal koopdagen bedraagt maximaal 12, hiervan kan een werknemer in 5-ploegendienst maximaal 2 weekenddagen 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.

8. ***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 16**Vakantie**

1. Het vakantiejaar wordt door de werkgever vastgesteld volgens de bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf.
2. De basisvakantie bedraagt per vakantiejaar 20 wettelijke dagen of diensten vermeerderd met 5 dagen of diensten bovenwettelijke vakantie.
3. De werkgever kan bij aanvang van het kalenderjaar en met instemming van de OR vakantiedagen of diensten aanwijzen als verplichte snipperdagen maar tot geen hoger aantal dan 2.
4. 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.
5. Bovenwettelijke vakantie dat niet is opgenomen binnen vijf jaar na het tijdstip waarop ze zijn verworven, vervalt.
Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd. Hierover zijn tussen OR en werkgever afspraken gemaakt.
6. Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als van de werknemer rekening kan worden gehouden.
De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Als het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, kan hiervan met instemming van de OR, worden afgeweken. Desgewenst zal er naar worden gestreefd, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
De werkgever zal ernaar streven de vakantieplanning gereed te hebben per 31 januari van enig jaar.



DEEL IV FUNCTIE EN SALARIS

Artikel 17

Functie

1. *Toepassing Hay functiewaarderingsstelsel*

- a. Het EGF management zorgt voor een kader waarbinnen de functiebeschrijvingen geplaatst kunnen worden. Het betreft hier ondernemingsdoelstellingen en afdelingsdoelstellingen en omschrijvingen.
- b. De werknemer stelt in overleg met zijn directe chef een functiebeschrijving op, die wordt gefiatteerd door de directe chef en de betrokken functionaris.
- c. Bij het ontstaan van nieuwe functies of bij belangrijke wijzigingen van bestaande functies wordt zo spoedig mogelijk een functiebeschrijving gemaakt of aangepast volgens de hiervoor genoemde werkwijze.
- d. Alle functies worden door EGF functiewaarderingsdeskundigen gewaardeerd. Door een Nederlandse Hay functiewaarderingsdeskundige wordt de functiewaardering gecheckt en gefiatteerd en daarna door het Management Team van EGF beoordeeld met betrekking tot het passen in de interne verhoudingen.
- e. De betrokken werknemer ontvangt een kopie functiebeschrijving.
- f. Voor de functiewaarderingsdeskundige van de vakorganisaties wordt een en ander inzichtelijk gemaakt zodat voor enkele functies een check-up kan worden gemaakt.
- g. Bij geschil van mening over het resultaat van de functiewaardering kan gebruik worden gemaakt van de beroepsprocedure.
- h. De betrokken werknemers worden door de afdeling Personeelszaken schriftelijk geïnformeerd over het waarderingsresultaat (het aantal Haypunten), de datum van ingang en de eventuele financiële consequenties.



2. *Toepassing variabele beloning*

Het variabel beloningsconcept is gebaseerd op 2 uitgangspunten.

- a. het beoordelingsresultaat
- b. salarisseniveaus, gebaseerd op het Hay functiewaarderingsstelsel.

3. *Beoordeling*

- a. EGF streeft er naar de interne richtlijnen voor de beoordelingsverhoudingen zoveel mogelijk te volgen. Deze richtlijnen houden het volgende in:
 - 5% van de desbetreffende werknemers heeft een beoordelingscijfer 1: verbetering is nodig
 - 75% heeft een beoordelingscijfer 2: voldoet aan de eisen
 - 20% heeft een beoordelingscijfer 3: voldoet aan meer dan de gestelde eisen.
- b. Deze cijfers hebben betrekking op de totale CAO II groep.
- c. Het management bewaakt in zijn hoedanigheid van "Salary review committee" bovenstaande verhoudingsrichtlijn voor de totale groep. Tevens kan zij vragen stellen bij elke beoordeling, teneinde subjectiviteit en inconsistentie zoveel mogelijk te vermijden.
- d. Als de beoordeling door de "Salary review committee" is goedgekeurd wordt deze door de directe chef en de naast hogere chef voor akkoord getekend.
- e. Daarna moet de directe chef de beoordeling meedelen en toelichten, waarna de desbetreffende werknemer voor gezien tekent.
- f. De werknemer ontvangt een kopie van het beoordelingsformulier. Het origineel wordt door de afdeling Personeelszaken gearchiveerd.
- g. Als een werknemer het niet eens is met zijn beoordeling kan hij dit schriftelijk kenbaar maken op het performance review-formulier.
- h. Hij kan er daarna eventueel met elke functionaris van zijn keuze over spreken (meestal de chef van zijn chef of Personeelszaken)
- i. Hij kan het als laatste stap kenbaar maken bij de salary review committee die de beoordeling heroverweegt en tot een definitief eindoordeel komt.



4. **Salarisniveaus/variabele beloningssystematiek**

- a. Het Hay-functiewaarderingssysteem levert per functie een aantal Hay-punten op.
- b. Op basis van de tabel “totaal vast inkomen alle ondernemingen” van Hay Nederland wordt het zogenaamde midpoint-salarisniveau berekend. In bijlage 3 zijn de midpoint-niveaus vanaf 1 oktober 2008 opgenomen.
- c. Collectieve loonsverhogingen zullen per afgesproken ingangsdatum in de midpoint- en afgeleide niveaus worden doorberekend.
- d. Eens per 3 jaar, te beginnen in 1998 wordt de bovengenoemde salarisniveau ontwikkeling vergeleken met de door Hay Nederland onderzochte salarisontwikkeling. Met andere woorden in hoeverre komt het midpoint-salaris van EGF overeen met de dan geldende tabel “totaal vast inkomen” van Hay Nederland.
Kennis van deze vergelijking kan een factor zijn voor de volgende collectieve verhoging of aanpassing midpoint.
- e. Er zijn een aantal variabelen waarvan de salarisgroei afhankelijk is:
 - de beoordeling zoals CAO II medewerkers die elk jaar ontvangen
 - de positie van hun salarisniveau ten opzichte van het midpoint-salarisniveau. Dit is de zgn. comparatio. Beide variabelen zijn ondergebracht in de zgn. beloningsbox, die er als volgt uitziet:

	Beoordeling 1	Beoordeling 2	Beoordeling 3
120%	1A -2%	2A -1%	3A 2,5%
105%	1B 0%	2B 2,5%	3B 3,5%
95%	1C 0%	2C 3,5%	3C 4,5%
80%			

- f. De vakorganisaties hebben, middels de voorzitters van de BLG's, inzage in de verdeling van de aantallen werknemers over de verschillende boxen.
- g. Bij een 2 beoordeling is het niveau 105% van het midpoint-salaris na



verloop van tijd bereikbaar. Er volgt altijd een automatische aftopping op dit niveau.

Bij een 3 beoordeling is het niveau 120% van het midpoint-salaris na verloop van tijd bereikbaar. Er volgt altijd een automatische aftopping op dit niveau

- h. De midpoint-salarisniveaus zullen per contractperiode in de CAO II worden gepubliceerd. In bijlage 3 zijn de midpoint-niveaus vanaf 1 juli 2005 opgenomen.
- i. Naast de individuele beloning, die afhankelijk is van de beoordeling 1, 2 of 3 en afhankelijk van de comparatio, is er ook de collectieve verhoging die per CAO wordt afgesproken. In het box-model zijn alleen de individuele beloningspercentages weergegeven, niet de CAO verhoging.
- j. Om te voorkomen dat medewerkers er daadwerkelijk in salaris op achteruit kunnen gaan geldt het volgende:
 - Als er in enig jaar geen collectieve salarisverhoging plaatsvindt, of wanneer deze kleiner is dan de genoemde negatieve percentages, dan zal het salaris gelijk blijven.
 - Als er per 01-01 van enig jaar nog niet bekend is of en hoeveel een collectieve verhoging in dat jaar zal bedragen, zal het negatieve percentage per die datum niet worden gebruikt maar op de nog vast te stellen datum. Als er meer dan een collectieve verhoging in enig jaar plaats vindt, vindt de verrekening plaats met de som van deze percentages.

Op die manier wordt voorkomen dat medewerkers er daadwerkelijk in salaris op achteruit gaan en blijft toch het correctiemechanisme in tact.

5. ***Afspraken met betrekking tot CAO II werknemers niet vallend onder het variabel beloningsconcept (bijlage I)***

De salarisgroepenstructuur blijft voor deze groep medewerkers intact en wordt elke contractperiode met het afgesproken percentage verhoogd.

6. ***Klachten- en beroepsprocedure bij waarderingsresultaat***

- a. De werknemer krijgt van de directe chef de beschikking over de functiebeschrijving en het daaraan gerelateerde aantal Hay-punten.
- b. Als een werknemer het niet eens is met de wijze waarop het functiewaarderingsstelsel is toegepast, kan hij zijn bezwaar kenbaar maken door de volgende procedure in werking te zetten:
 - 1. De werknemer maakt zijn bezwaar kenbaar bij de directe chef.



2. Binnen 2 weken vindt overleg plaats tussen chef en werknemer. Wordt het bezwaar niet weggenomen dan volgt de volgende stap.
3. De werknemer dient het bezwaar schriftelijk en met redenen omkleed in bij de directe chef.
4. De directe chef voorziet dit bezwaarschrift van schriftelijk commentaar en stuurt beide binnen 4 weken naar de voor functiewaardering verantwoordelijke functionaris binnen de afdeling Personeelszaken.
5. Binnen 4 weken vindt overleg plaats tussen de betreffende werknemer, directe chef en de functiewaarderingsdeskundige van Personeelszaken. In dit overleg zullen de factoren getoetst worden, die een rol hebben gespeeld bij de waardering van de functie.
6. Indien een van betrokkenen de naast-hogere chef in het overleg wil betrekken dan is dit mogelijk.
7. De klager kan zich laten bijstaan door een raadsman (door de klager aan te wijzen). Afronding dient nog steeds binnen de gestelde termijn van 4 weken plaats te vinden.
8. Op basis van het overleg wordt aan de Manufacturing Manager van EGF gerapporteerd, die vervolgens een beslissing neemt en de werknemer hiervan in kennis stelt; een en ander binnen een termijn van 4 weken na rapportage.
9. Indien de betreffende werknemer ook tegen deze beslissing bezwaar maakt, dient hij dit binnen 4 weken schriftelijk met redenen omkleed kenbaar te maken bij de Manufacturing Manager.
10. De Manufacturing Manager verzoekt een commissie van deskundigen het bezwaar te onderzoeken en advies aan de Manufacturing Manager uit te brengen. De werknemer ontvangt eveneens een kopie van het advies.
11. De commissie van deskundigen zal bestaan uit 3 leden, te weten een vakbondsdeskundige, een door de Manufacturing Manager aan te wijzen vertegenwoordiger namens het management, en een Hay consultant als systeemdeskundige. De commissie toetst de argumenten op hun validiteit. De commissie zal verder naar eigen inzicht, indien dit voor het onderzoek wenselijk is, aanvullende inlichtingen kunnen inwinnen bij functionarissen binnen EGF of eventuele externe personen. De commissie zal binnen 8 weken advies uitbrengen



aan de Manufacturing Manager.

12. Binnen 4 weken stelt de Manufacturing Manager de betreffende in kennis van het genomen besluit. Tegen dit besluit is geen beroep meer mogelijk.
13. Aanpassingen van het salaris naar aanleiding van besluiten van de Manufacturing Manager worden ingevoerd met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop tegen het resultaat van de functie-waardering bezwaar is gemaakt.

7 **Oudere werknemers**

- a. Werknemers vanaf 55 jaar die worden geplaatst in een functie waarvoor een lager aantal Hay-punten geldt, zullen een salaris ontvangen op basis van dit lagere aantal Hay-punten. Daarnaast ontvangen zij een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het salaris gebaseerd op het oude aantal Hay-punten en het nieuwe aantal Hay-punten gebaseerd op een niveau van 105% van het midpoint-salaris. Voor deze persoonlijke toeslag blijft de ploegendienst buiten beschouwing.
- c. Wanneer de verlaging van het aantal Hay-punten plaatsvindt wegens medische redenen wordt het aantal Hay-punten zodanig vastgesteld dat het netto maandsalaris gebaseerd op het nieuwe aantal Hay-punten inclusief een eventuele WIA-uitkering gelijk is aan het oude netto maandsalaris.



Artikel 18**Salaris****1. Uitbetaling salaris**

- a. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk voor het einde van elke kalendermaand betaalbaar gesteld bij voorkeur door overschrijving op een postgiro- of bankrekening van de werknemers.
- b. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris. Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
 - een vakantietoeslag die 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 twaalf maandsalarissen.

2. Salarisvaststelling

- a. De jaarsalarissen vermeld in lid 1b 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. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door de arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeids-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
- c. Als de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.

3. Feestdagenuitkering

- a. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand december ter gelegenheid van Kerst een extra feestdagenuitkering van € 400,- netto. Voor deeltijdwerknemers 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.

4. ***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..



DEEL V BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN**Artikel 19****Aanvulling of vergoeding bij ontslag**

1. Een werknemer in vaste dienst, van wie de arbeidsovereenkomst na een dienstverband van vier 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 laatst genoten maandsalaris. De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende evenveel halve maanden als het aantal jaren dat het dienstverband langer heeft geduurd dan drie, tot een maximum van een jaar. Het vorenstaande geldt alleen als en voor zover de aanvulling niet op de hier bedoelde wettelijke uitkeringen in mindering wordt gebracht. Uitkeringen ingevolge genoemde wetten, die aan de werknemer door diens schuld of nalatigheid worden onthouden, worden beschouwd als uitkeringen die hij heeft genoten.
2. Als de werknemer voor het einde van het tijdvak waarover de in lid 1 bedoelde aanvulling is toegekend bij een andere werkgever in dienst treedt vervalt de aanvulling over het resterende deel van het tijdvak. In plaats van die aanvulling verstrekt de werkgever een vergoeding van even veel maal de helft van het laatstgenoten maandsalaris als het aantal halve maanden aanvulling dat is vervallen.
3. Als een werknemer in vaste dienst onmiddellijk nadat de arbeidsovereenkomst op de wijze als in lid 1 is omschreven is geëindigd bij een andere werkgever in dienst treedt, ontvangt hij in plaats van de in lid 1 bedoelde aanvulling een vergoeding, van evenveel maal de helft van zijn laatstgenoten maandsalaris als het aantal jaren dat het dienstverband langer heeft geduurd dan drie, tot een maximum van een jaarsalaris.
4. In afwijking van het in de voorgaande leden van dit artikel gestelde, zullen in geval van met de vakorganisaties overeengekomen reorganisaties, fusies e.d. die tot collectieve maatregelen nopen, de Sociale Regels van toepassing zijn, die voor dergelijke gevallen tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.



Artikel 20**Bijzondere beloningen****1. Overwerk**

- a. Onder overwerk wordt verstaan werk, dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd in opdracht van de werkgever. Overwerk wordt niet beloond.
- b. Als het voorzienbaar, omvangrijk en langdurig overwerk betreft zal een beloningsregeling worden getroffen.

2. Reiskosten in het buitenland

Voor werknemers die in opdracht van de werkgever buiten Nederland reiskosten maken gelden de EGF Employee Expense Account Policies and Procedures.

3. Parttime werk

- 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 reguliere rooster.
- c. De vakantietoeslag wordt berekend op basis van het jaar voorafgaand aan het moment dat betrokkene in deeltijd gaat werken.



Artikel 21**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 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 EGF Industries 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-integratie-plan, 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 arbeidsgeschikt is, zal de werkgever het nieuwe inkomen bij EGF vermeerderd met de eventuele WGA-uitkering aanvullen volgens onderstaande tabel.

Loongerelateerde periode WGA

In de periode waarin de werknemer recht heeft op een loongerelateerde uitkering, wordt tot 85% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen (dit is het inkomen in de nieuwe functie bij EGF, vermeerderd met de eventuele loongerelateerde WGA-uitkering) aangevuld. Bij de berekening van de aanvulling wordt in deze loongerelateerde periode geen rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit 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 arbeidsgeschiktheid	% 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 werkgeversaankomst 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. Vordering 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 salarisderiving 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 22**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 twaalf maal het maandsalaris over die maand, als zij gedurende de twaalf voorafgaande maanden in actieve dienst zijn geweest. Het meerdere wordt gelijkelijk verdeeld over de maandsalarissen.
2. Als de actieve diensttijd, voorafgaande aan het tijdstip van uitbetaling, minder dan twaalf maanden is geweest, ontvangen de betreffende werknemers een evenredig deel. Voor de berekening van het aantal maanden is het bepaalde in artikel 16 lid 6 eveneens van toepassing.



Artikel 23**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. Als 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 laatste 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 recht evenredig 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, gelijkgesteld 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 24****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 25****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 een 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 twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Indien evenwel partij ter ene zijde en ten minste een van de partijen ter andere zijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.



Artikel 26

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 I**Overgangsregeling beloning
(voor werknemers niet vallend onder het variabel beloningsconcept)****1. Functiegroepen en salarisgroepen**

Systematische rangordening van de voorkomende functies in acht functiegroepen vindt plaats op basis van de vereiste vak en bedrijfskennis, de verantwoordelijkheid, de mate van leiding geven en andere voor de bepaling van het functieniveau van belang zijnde vereisten. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep respectievelijk genummerd 56 t/m 63. In lid 6 zijn deze salarisgroepen opgenomen met vermelding van de standaard-minimum en de standaard-maximum maandsalarissen, en de standaard periodieke verhogingen.

2. Salarisvaststelling

- a. Onverminderd het bepaalde in lid 5 ontvangt een werknemer die op 1 juli reeds in dienst was, per 1 januari van enig jaar de standaard periodieke verhoging behorend bij zijn salarisgroep, voor zover daarmee het standaardmaximum van de salarisgroep niet wordt overschreden.
Een werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 56 t/m 63, wiens maandsalaris lager is dan het standaard-minimum maandsalaris vermindert met één standaardperiodiek ontvangt een zodanige periodieke verhoging dat hij daarmee het standaard-minimum maandsalaris bereikt, maar ten hoogste 4% van het standaard-maximum maandsalaris. Ligt zijn maandsalaris lager dan het standaard-minimum salaris, vermindert met drie standaard-periodieken dan ontvangt hij in twee achtereenvolgende jaren een periodieke verhoging ter grootte van de helft van het verschil tussen zijn salaris en het standaard minimum salaris.
- b. Wanneer betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast de 55 jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het maandsalaris ongewijzigd.
- c. Wanneer de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen, blijft het maandsalaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Mocht dan nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het maandsalaris jaarlijks per 1 januari met 2½% verlaagd, totdat het standaardmaximum maandsalaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt.
De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaardmaximum maandsalaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard-maximum maandsalaris van de naast lagere salarisgroep.



- d. Wanneer de groepsverlaging plaatsvindt wegens medische redenen: in dat geval wordt het maandsalaris zodanig vastgesteld dat het netto maandsalaris inclusief een eventuele WAO-uitkering gelijk is aan het oude netto-maandsalaris.

3. ***Afwijkingen van de standaard-periodieke verhoging en van het standaard-maximum salaris***

a. *Kleinere-periodiek dan standaard-periodiek*

Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan een werknemer i.p.v. de standaard periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal evenwel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in zijn salarisgroep ten minste een maandsalaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard-maximum maandsalaris van zijn salarisgroep.

Werknemers ingedeeld in salarisgroep 56 zullen evenwel binnen die periode tenminste een maandsalaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum maandsalaris van de hoogste salarisgroep die geldt voor andere werknemers in het bedrijf indien dit hoger is dan 90% van het standaard-maximum maandsalaris van groep 56.

b. *Grotere periodiek dan standaard periodiek*

Op grond van beoordeling van de functie uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer i.p.v. de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

c. *Overschrijding van het standaard-maximum maandsalaris*

Aan een werknemer die het standaard-maximum maandsalaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard-maximum maandsalaris van zijn salarisgroep indien naar het oordeel van de chef de naast hogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegde, zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.



Bijlage 2

Jaarsalarissen CAO II per 1 januari 2020 (oud beloningssysteem)

Salarisgroep	56	57	58	59	60	61	62	63
Standaard Minimum salaris	38054	42611	47636	53196	59226	65831	76128	87998
Periodieken	10	11	12	13	14	15	15	15
Standaard Periodieke verhoging	1283	1476	1695	1951	2256	2611	3023	3498
Standaard Maximum Salaris	50886	58848	67981	78557	90811	104996	121466	140463



Bijlage 3

Midpoint salarisniveaus vanaf 1 oktober 2010

<i>Hay- punten</i>	<i>midpoint 1,25% 1-10-2010</i>	<i>midpoint 2,00% 1-1-2011</i>	<i>midpoint 1,75% 1-1-2012</i>	<i>midpoint 0,25% 1-7-2012</i>	<i>midpoint 0,50% 1-1-2015</i>	<i>midpoint *</i> 1-1-2020
250	41.919	42.757	43.505	43.614	43.832	43159
300	47.496	48.446	49.294	49.417	49.664	48962
350	53.063	54.124	55.071	55.209	55.485	54754
400	58.538	59.709	60.753	60.905	61.210	60450
450	64.207	65.491	66.637	66.803	67.137	66347
500	69.876	71.274	72.520	72.701	73.065	72246
550	75.545	77.056	78.403	78.599	78.992	78143
600	81.214	82.838	84.287	84.497	84.919	84040
650	87.026	88.767	90.321	90.547	91.000	90091
700	92.614	94.466	96.121	96.361	96.843	95905
750	98.575	100.547	102.306	102.561	103.074	102105
800	104.535	106.626	108.491	108.762	109.306	108305
900	115.485	117.795	119.855	120.155	120.756	119698
1000	122.783	125.239	127.430	127.748	128.387	127291
1100	133.980	136.660	139.051	139.399	140.096	138942
1200	145.863	148.780	151.383	151.762	152.521	151304
1300	155.691	158.805	161.584	161.988	162.798	161530
1400	165.563	168.874	171.830	172.260	173.123	171803

* Inclusief verlaging met 0,50% i.v.m. 1 extra DI-dag per 1 januari 2020 en verlaging jaarsalarissen met € 454,- i.v.m. herinvoering dagdienstuitkering)



Bijlage 4**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.
4. 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.

5. De werkgever zal in overleg met de OR een of meer reïntegratiebedrijven 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.
6. 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 5

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.

