

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

CRODA Nederland B.V.

te

GOUDA

Looptijd van 1 februari 2020 tot en met 31 december 2024

Copyright

© 2020
Cao-partijen en AWWN

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

Ondergetekenden

Croda Nederland B.V., gevestigd te Gouda

ter ener zijde

en

I FNV, gevestigd te Utrecht

II BVP, gevestigd te Gouda

zowel ieder afzonderlijk als
gezamenlijke ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 februari 2020 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben
gesloten voor werknemers in dienst bij Croda Nederland B.V.

INHOUD

1.	DEFINITIES	6
2.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
2.1	Algemeen.....	6
2.2	Werkgelegenheidsparagraaf	7
2.3	Faciliteiten ten behoeve van de vakverenigingen/vakbondscontributie.....	8
3.	VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN.....	9
4.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	9
5.	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	10
5.1	Aard van de dienstbetrekking	10
5.2	Proeftijd.....	10
5.3	Einde arbeidsovereenkomst	10
6.	ARBEIDSDUUR & DIENSTROOSTER.....	11
6.1	Algemeen.....	11
6.2	Deeltijdwerk	12
6.3	Arbeidsduurverkorting	13
6.4	Opkomstdagen.....	13
7.	ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING	14
7.1	Algemeen.....	14
7.2	Beroepsprocedure behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering.....	14
8.	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN.....	16
8.1	Algemeen.....	16
8.2	Toekenning van functiejaarverhoging en aanloopschalen	16
9.	BIJZONDERE BELONINGEN.....	18
9.1	Algemeen.....	18
9.2	Resultaat Afhankelijke Bonus (RAB).....	18
9.3	Toeslag voor het werken in ploegendienst.....	20
9.4	Afbouwregeling ploegentoeslag	21
9.5	Overwerk	22
9.6	Verschoven uren.....	24
9.7	Sprongvergoeding.....	24
9.8	Rusttijd.....	24
9.9	Consignatie.....	24
9.10	Vergoeding bij extra opkomst.....	26
9.11	Reisuren vergoeding.....	26
10.	WERKEN OP FEESTDAGEN.....	26
11.	BIJZONDER VERLOF	27
11.1	Geoorloofd verzuim.....	27
11.2	Ouderschapsverlof.....	28
11.3	Zorgverlof.....	28
11.4	Dagen voor eigen rekening.....	29
11.5	Vrije tijd oudere werknemers.....	29
11.6	Uitsluiting van beloning en toepassing van artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek	30
11.7	Tijdsparen	30
12.	VAKANTIEDUUR/-TOESLAG.....	31

12.1	Algemeen.....	31
12.2	Duur van de vakantie	31
12.3	Verplichte vakantiedag.....	31
12.4	Vaststellen van de vakantie	32
12.5	Berekening van de vakantierechten.....	33
12.6	(Ver)kopen van verlofdagen.....	34
12.7	Vakantietoeslag	34
13.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	35
14.	PENSIOENREGELING	38
15.	BIJDRAGE WERKGEVER ALS GEVOLG VAN HET VERVALLEN VAN DE PREMIESPAARREGELING.....	38
16.	ZIEKTEKOSTEN.....	38
17.	WGA PREMIE.....	38
18.	GESCHILLEN	38
19.	MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGING	39
20.	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	39
BIJLAGE 1:	REGELS VOOR HET VASTSTELLEN VAN DE SALARISSEN.....	40
BIJLAGE 2:	GARANTIEREGELING BIJ INVOERING VAN DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING.....	43
BIJLAGE 3:	ONTWIKKELING VAN DE WERKNEMERS	44
BIJLAGE 4:	OVERGANGSREGELING FABRIEKSTOESLAG.....	46
BIJLAGE 5:	UITBESTEDEN / OVERDRACHT	47
BIJLAGE 6:	WET FLEXIBEL WERKEN	48
BIJLAGE 7:	PROTOCOLAFSPRAKEN	49
BIJLAGE 8:	WERKGARANTIE	50
BIJLAGE 9:	ALGEMENE REGELS BETREFFENDE DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST EN NADERE REGELS BETREFFENDE DE VASTSTELLING VAN SALARISSEN VAN DE WERKNEMERS IN ORBA K, L EN M.....	52

1. Definities

- a. Werkgever : Croda Nederland B.V., hierna te noemen Croda
- b. Vakvereniging : Iedere vakvereniging partij bij deze overeenkomst.
- c. Werknemer : Ieder in dienst van de werkgever van wie de functie geëvalueerd is en/of geëvalueerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met H. Als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd zij die als vakantiewerknemers in dienst zijn en werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verrichten.
- d. Maandsalaris : Het salaris dat overeenkomstig het artikel 8 van deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage 1. Indien op een werknemer de garantieregeling opgenomen in bijlage 2 van toepassing is, geldt het voor hem vastgestelde garantiesalaris als maandsalaris.
- e. Maandinkomen : Het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen, met uitzondering van de toeslag bezwarende werkomstandigheden en de fabriekstoeslag.
- f. Jaarsalaris : Het bedrag dat overeenkomt met twaalf maal het maandinkomen.
- g. Week : De definitie week als bedoeld in de Arbeidstijdenwet voor het berekenen van de arbeidstijd is van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.

2. Verplichtingen van de werkgever

2.1 Algemeen

- 2.1.1 De werkgever verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 2.1.2 De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst.
- 2.1.3 De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting tegen werknemers te zullen toepassen, tenzij één of meer vakverenigingen een staking hebben uitgeroepen, dan wel tot enigerlei actie zijn overgegaan.
- 2.1.4 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan de statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakverenigingen voorziene organen.
- 2.1.5 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.

- 2.1.6 Indien een vakvereniging in overleg met de directie van Croda wenst te treden, staat het de betrokken bestuurder van de vakvereniging vrij zich in het overleg te doen bijstaan door een delegatie van één of meer leden van zijn vakvereniging.
- 2.1.7 De werkgever zal elk kwartaal aan de Ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.
- 2.1.8 De werkgever heeft een klachtenprocedure. Indien een werknemer van mening is dat hij/zij gebruik wenst te maken van het recht op behandeling van een klacht, stelt de directie in overleg met de Ondernemingsraad een klachtencommissie samen. De klachtencommissie wordt geformeerd zoals in de bedoelde procedure is beschreven.
- 2.1.9 Ongewenste intimiteiten van werknemers jegens elkaar worden niet getolereerd
- 2.1.10 Conform de tussen AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden, verstrekt Croda een werkgeversbijdrage. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal conform bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld. De met de BVP overeengekomen regeling wordt gehandhaafd.

2.2 Werkgelegenheidsparagraaf

- 2.2.1 Croda streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers. Het beleid is er op gericht aan de werknemers zo groot mogelijke zekerheid ten aanzien van de werkgelegenheid te bieden.
- 2.2.2 Croda zal in beginsel niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers (in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag), tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. Indien zich naar de mening van Croda bijzondere omstandigheden voordoen om van dit beginsel af te wijken, zal Croda in overleg met de vakverenigingen treden. Tevens zal de werkgever de Ondernemingsraad - overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden - in de gelegenheid stellen advies uit te brengen.
- 2.2.3 Croda zal de vakverenigingen tweemaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij kunnen onder andere de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, werkdruk, Arbo en Milieu ter sprake komen. Ten behoeve van dit overleg zal relevante schriftelijke informatie worden verstrekt aan de bestuurders van de vakverenigingen. Indien de directie daarom verzoekt, wordt door de vakverenigingen geheimhouding over de inhoud van deze stukken in acht genomen.
- 2.2.4 Indien de werkgever een adviesaanvraag indient bij de Ondernemingsraad dan zal de werkgever ook de vakverenigingen hiervan een kopie doen toekomen. Indien de adviesaanvraag leidt tot sociale consequenties of tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie zal de werkgever de vakverenigingen uitnodigen voor het geven van een toelichting en die informatie verschaffen die zij redelijkerwijs nodig hebben om hun zienswijze over deze plannen te geven. In dat gesprek worden, indien door de vakverenigingen gewenst, tevens afspraken gemaakt over de wijze waarop aan een SBR inhoud wordt gegeven. De vakorganisaties zullen op de hoogte gesteld worden van het voornemen een organisatieonderzoek bij de Ondernemingsraad aan te kondigen.
- 2.2.5 De werkgever verbindt zich tegenover elk der vakverenigingen, in geval van het voorbereiden en tot stand brengen van fusies met andere ondernemingen, zich te zullen houden aan het SER-besluit Fusiegedragsregels.
- 2.2.6 De werkgever zal iedere vacature die niet door interne overplaatsing binnen Croda vervuld kan worden, ter kennis brengen van het UWV Werkbedrijf.

- 2.2.7 De werkgever zal een ontwikkelingsbeleid voeren dat er mede op gericht is werknemers door middel van her- of bijscholing in staat te stellen andere functies te vervullen, zie bijlage 3.
- 2.2.8 Ten aanzien van arbeidsgehandicapten en mogelijk andere kwetsbare groeperingen zal - mede op basis van adviezen van de Arbo-dienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces opgenomen zullen worden dan wel betrokken zullen blijven.
- 2.2.9 De werkgever zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendbureaus.
- 2.2.10 Voor mensen die een kansarme positie op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben, zullen in samenwerking met gemeente en/ of arbeidsbemiddelinginstanties scholingsprogramma's via de bedrijfsopleiding worden voortgezet dan wel worden opgezet. Tevens zal een bedrag van 0,5% van de loonsom van de cao-werknemers beschikbaar worden gesteld voor het uitvoeren van werkervaringsprojecten.

2.3 Faciliteiten ten behoeve van de vakverenigingen/vakbondscontributie

- 2.3.1 De werkgever is bereid ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in dit artikel opgenomen faciliteiten toe te kennen, onder voorwaarde dat:
- de hierop betrekking hebbende activiteiten gericht zijn op het zo goed mogelijk functioneren van de interne vakverenigingorganisatie;
 - deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren, t.w. het georganiseerd overleg en het functioneren van de Ondernemingsraad, niet doorkruisen of belemmeren;
 - door deze activiteiten de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.
- 2.3.2 De werkgever zal er zorg voor dragen dat de positie van de bestuursleden (kaderleden) in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep. Eventuele klachten van degenen op wie het in dit en het voorgaande lid gestelde betrekking heeft, zullen in rechtstreeks overleg tussen de bestuurder(s) van de desbetreffende vakvereniging(en) en de werkgever worden behandeld. Indien de werkgever voornemens is, de dienstbetrekking met een bestuurslid van de bedrijfsledengroep te beëindigen, zal dit niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en een bestuurder van de betrokken vakvereniging. Iedere vakvereniging zal de directie in januari van elk jaar schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaakt van de kadergroep.
- 2.3.3 In beginsel worden vergaderingen van kaderleden buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zonodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
- 2.3.4 De kaderleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakverenigingen.
- 2.3.5 Door de kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in de artikel 3 leden 3 en 4 bedoelde activiteiten.
- 2.3.6 De kaderleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste twee dagen tevoren met zijn of haar leidinggevende overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken.
- 2.3.7 Voor de vakverenigingen zijn één of meer publicatieborden beschikbaar. Ook kan gebruik gemaakt worden van de intranet omgeving van de onderneming. De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie, hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.
De directie zal een afschrift van de publicatie ontvangen.

- 2.3.8 Indien één of meer functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact wil opnemen met één van de kaderleden zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden.
- 2.3.9 Ingeval in het overleg tussen werkgever en vakverenigingen, de vakverenigingen zich laten bijstaan door in de onderneming werkzame leden, zal - teneinde deel te kunnen nemen aan dit overleg - aan de vakbondsleden werkzaam in ploegendiensten dezelfde faciliteiten worden verleend als die gelden voor ploegendienstwerknemers die lid zijn van de Ondernemingsraad.
- 2.3.10 De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde in lid 9 kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.
- 2.3.11 Voor de looptijd van deze cao en binnen de regels van de werkkostenregeling wordt de regeling omtrent de vakbondscontributie gecontinueerd.

3. Verplichtingen van de vakverenigingen

- 3.1 De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst, alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen na te komen.
- 3.2 De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen te zullen toepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst.
- 3.3 De vakverenigingen verplichten zich geen stakingen of enigerlei actie te zullen voeren of bevorderen dan nadat redelijk overleg heeft gefaald.
- 3.4 De vakverenigingen staan er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in, dat zij met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

4. Verplichtingen van de werknemer

- 4.1 De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
- 4.2 De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.¹ De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden.
- 4.3 Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

¹ Deze werkzaamheden zullen naar aard en niveau zoveel mogelijk aansluiten bij de door de werknemer uitgeoefende functie.

- 4.4 Het is een werknemer in volledige dienst van de werkgever niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, tenzij de werknemer de werkgever hiervan in kennis gesteld heeft en de werkgever hem hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, tenzij de werkgever uitdrukkelijk verklaard heeft geen bezwaar te hebben tegen deze arbeid voor derden.
- 4.5 De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kan vermoeden. Deze plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.
- 4.6 Indien een werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden jegens één of meer derden, dient de werknemer aan de werkgever alle medewerking te verlenen die nodig is in verband met de uitoefening van het regresrecht van de werkgever.

5. Indiensttreding en ontslag

5.1 Aard van de dienstbetrekking

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd;
2. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde tijd worden aangegaan. Er kunnen in een aaneengesloten periode van maximaal twee jaar maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Onder een aaneengesloten periode wordt verstaan een of meer arbeidsovereenkomsten die niet langer dan zes maanden zijn onderbroken. Indien aan deze voorwaarden is voldaan, lopen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege af.

5.2 Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn schriftelijk worden overeengekomen. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt conform wet een proeftijd van 1 maand, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden. Als de wet wijzigt dan volgt Croda de gewijzigde wetgeving,

5.3 Einde arbeidsovereenkomst

- 5.3.1
- a. De opzegtermijn van de werknemer is 1 maand. De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het eind van de kalendermaand.
 - b. De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegtermijn bedraagt (artikel 7:672 lid 2 BW):
voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is: 1 maand;
voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 maanden;
voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.

Om de duur van de arbeidsovereenkomst en daarmee de opzegtermijn te bepalen worden opvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever, bij elkaar opgeteld.

De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het eind van de kalendermaand.

- c. De wettelijke (of contractueel afwijkende) opzegtermijn voor de werkgever wordt verkort met een maand wanneer de werkgever een ontslagvergunning heeft verkregen. De resterende

opzegtermijn moet echter ten minste één maand bedragen. Alleen bij cao kan van deze maand worden afgeweken.

- 5.3.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op het tijdstip zoals vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.
Minimaal een maand, doch maximaal twee maandenvoordat een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer afloopt, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten (aanzegplicht). Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voorzetten.

Tussentijdse opzegging van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is slechts toegestaan indien de mogelijkheid daartoe uitdrukkelijk in de schriftelijke arbeidsovereenkomst is vastgelegd.

- 5.3.3 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

6. Arbeidsduur & dienstrooster

6.1 Algemeen

- 6.1.1 De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week. Hiervan kan in overleg met de vakverenigingen ten aanzien van met name aangeduide categorieën werknemers worden afgeweken.
- 6.1.2. In de regel zal de werktijd 8 uur per dag en 40 uur per week bedragen. De werktijden in dagdienst kunnen liggen tussen 07.00 en 19.00 uur. Op basis van bedrijfsomstandigheden kan in het lokale overleg worden afgesproken dat roosters worden gemaakt van maximaal 9 uur per dag en 42,5 uur per week.
- 6.1.3 De werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
- een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat;
 - een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat;
 - een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat;
 - een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken, inclusief feestdagen, een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week + 4 opkomstdagen² per jaar omvat (tezamen wordt totaal een werktijd van 34,4 uur per week gerealiseerd);
 - enig ander rooster dat is overeengekomen tussen de werkgever en de vakverenigingen.

Voor werknemers in de twee-, drie- en vijfploegendienst wordt onder 'normale arbeidsduur' verstaan: de aanwezigheid volgens dienstrooster.

De arbeidsduur voor productie- en onderhoudspersoneel werkzaam in ploegendienst, met uitzondering van de werknemers werkzaam in 5-ploegendienst, bedraagt gemiddeld 36 uur per week.

Deze arbeidsduurverkortung wordt gerealiseerd door in een rooster van 40 uur per week, 184 roostervrije uren per jaar toe te kennen, onder toepassing van de bepalingen van artikel 6.4. Verzoeken van werknemers van 55 jaar en ouder, met name van degenen die al 30 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, om naar een andere dienst over te stappen zullen welwillend worden behandeld.

² Opkomstdagen zijn werkdagen die niet bij voorbaat in het algemeen geldende continuooster zijn vastgelegd. Deze dagen dienen om op kalenderjaarbasis de gemiddelde werktijd te bereiken

De werknemer in ploegdienst werkzaam kan in aansluiting op zijn ploegdienstrooster niet meer dan 4 uur overwerk verrichten.

6.1.4 Indien een der dienstroosters in artikel 6.1 lid 3 leidt tot een normale arbeidsduur van langer dan 40 uur per week zal door het toekennen van extra roostervrije wachten een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis worden geëffectueerd.

6.1.5 Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de directie overleg met de Ondernemingsraad en zal eerst na verkregen instemming van de Ondernemingsraad tot wijziging overgaan. Betreft deze algemene dienstroosterwijziging de invoering en/of uitbreiding van zaterdag- en/of zondagarbeid, dan pleegt de directie overleg met partijen ter andere zijde.

6.1.6.

Onder maandag- tot en met vrijdagdiensten, zaterdagdiensten en zondagdiensten worden verstaan voor: werknemers in ploegdienst	de diensten tussen de laatste ploegwisseling op de voorgaande dag en de laatste ploegwisseling op de desbetreffende dag zelve
werknemers in dagdienst	de desbetreffende dag van 00.00 tot 24.00 uur

6.1.7. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld 4 uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk aangemerkt; wordt volgens rooster 9 uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt.

6.2 Deeltijdwerk

6.2.1 Algemeen

- a. Werknemers die hun arbeidsduur willen verminderen kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven, zulks op een wijze en onder de voorwaarden zoals bepaald in de Wet Flexibel Werken (zie bijlage 6). De werkgever zal bij haar beslissing de Wet Flexibel Werken volgen.
- b. Werknemers die hun arbeidsduur willen vermeerderen kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven, zulks op een wijze en onder de voorwaarden zoals bepaald in de Wet Flexibel Werken (zie bijlage 6). Als maximum arbeidsduur geldt hierbij de in artikel 6.1, lid 1 genoemde arbeidsduur.
- c. De werkgever zal de beslissing op de in het kader van lid a of b gedane verzoeken schriftelijk met redenen omkleed uiterlijk twee maanden nadat de werknemer het verzoek heeft ingediend mededelen.
- d. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

6.2.2 Vakantie

Werknemers in een deeltijdbaan ontvangen een proportioneel deel van de in artikel 12.2, respectievelijk artikel 12.2.1 aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd/diensttijd behoort, dat overeenkomt met hun parttime percentage.

6.2.3 Arbeidsduurverkorting

Werknemers in een deeltijdbaan doen mee met arbeidsduurverkorting. Een uitzondering kan worden gemaakt indien een bepaalde deeltijdfunctie zich niet leent voor verdere verkorting van de arbeidsduur; eveneens kan een uitzondering worden gemaakt voor werknemers die vooruitlopend op de arbeidsduurverkorting in dienst treden in een deeltijdfunctie, bijvoorbeeld in een groeibaan.

Met parttimers zullen afzonderlijke afspraken per individu gemaakt worden, afhankelijk van de mogelijkheden in de afdeling. De keuze is:

- of proportionele verkorting van de thans geldende arbeidsduur;
- of handhaving huidig aantal uren, maar dan proportionele correctie (verhoging) van salaris.

Overigens is de overeenkomst arbeidsduurverkorting van toepassing.

6.3 Arbeidsduurverkorting

- 6.3.1 De arbeidsduur is met 5% verkort, zonder dat dit leidt tot verkorting van de bedrijfstijd.
- 6.3.2 De arbeidsduurverkorting bedraagt 104 uur. De vakantierechten blijven onaangetast.
- 6.3.3 Van deze 104 uur kunnen maximaal 4 dagen (=32 uur) als collectieve dagen worden aangewezen. Deze dagen worden per jaar in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.
- 6.3.4 ADV-tijd is roostervrije tijd. In geval van ziekte wordt geen vervangende ADV toegekend.
- 6.3.5 Indien het vanwege dringende bedrijfsomstandigheden nodig is, dient op ADV-tijd gewerkt te worden. In dat geval wordt in overleg met betrokkene gelijkwaardige vervangende ADV-tijd vastgesteld.

In geval van ziekte op deze vervangende ADV-tijd wordt opnieuw vervangende ADV-tijd toegekend.

6.4 Opkomstdagen

- 6.4.1 De 4 opkomstdagen in de 5-ploegendienst zullen tijdig worden aangewezen. De opkomstdagen zullen voor zover noodzakelijk worden gepland. De niet op deze wijze geplande opkomstdagen zullen worden besteed aan werkoverleg, training en opleiding.
- 6.4.2 Voor eventueel noodzakelijke proportionele berekening van opkomstdagen in gevallen van mutaties wordt een kalenderjaar als norm genomen (zoals bij vakantiegeld). Niet benutte opkomstdagen komen per 31 december van elk jaar te vervallen.
- 6.4.3. Met begrip voor wensen van betrokkenen om zo vroeg mogelijk bekend te zijn met de data van de opkomstdagen worden volgende regels in acht genomen:
 - a. Gelijktijdig met de vakantieplanning zullen ook de voor die vakantieperiode benodigde opkomstdagen worden vastgelegd.
 - b. Werknemers kunnen in de periode dat de vakantieplanning voor de aaneengesloten vakantie voor het komende jaar gemaakt wordt 1 opkomstdagen inleveren en laten afschrijven van hun Tijd voor Tijd saldo. Per ingeleverde opkomstdag wordt 8 uur afgeschreven. Voorwaarde hiervoor is dat het saldo Tijd voor Tijd toereikend is. Het is niet toegestaan dat er een negatief saldo ontstaat.
 - c. De resterende opkomstdagen worden, in zo gelijkmatig mogelijke perioden van het jaar, gemiddeld een keer per 13 weken, benut. In deze betreffende periode wordt de opkomstdag tijdig, in overleg, vastgesteld. In roostervrije perioden zal men thuis niet benaderd worden om een opkomstdag te komen vervullen. Mocht het echter toch noodzakelijk zijn iemand voor invallen op te roepen, dan is er sprake van overwerk, tenzij de betrokkene zelf hiervoor een opkomstdag wenst te laten afschrijven.
 - d. Indien een opkomstdag niet conform sub a of c wordt benut, dan wordt een dag vastgesteld in de aansluitende periode voor het verrichten van reparaties, schoonmaakwerk, training e.d.
 - e. Eén opkomstdag wordt in 4 blokken van 2 uur gesplitst. Deze blokken worden tijdig en verspreid over het jaar door de werkgever ingeroosterd voorafgaand of aansluitend aan een wacht en worden gebruikt voor werkoverleg of opleiding.
De op deze wijze vastgestelde dag wordt minimaal 14 dagen vooraf, na overleg, vastgesteld.
 - f. Indien een opkomstdag niet conform dit artikel wordt vastgesteld komt deze te vervallen.

- 6.4.4 Opkomstdagen per roostervrije periode
In geval de roostervrije periode 56 uur of minder bedraagt, zal geen gebruik worden gemaakt om 2 opkomstdagen voor dezelfde werknemer aan te wijzen.
In geval er 2 opkomstdagen voor dezelfde werknemer noodzakelijk zijn dan kan dit alleen bij een roostervrije periode van meer dan 56 uur en dan zal dit tenminste 4 weken van te voren worden medegedeeld.
- 6.4.5 Vervallen van opkomstdagen
Telkens als de som van het aantal wegens ziekte niet gewerkte roosterwachten 52 wordt, vervalt er 1 opkomstdag. Is men een heel jaar ziek dan zijn er 4 opkomstdagen vervallen.
- 6.4.6 Opkomstdag algemeen
Voor het werken op een opkomstdag worden geen extra financiële vergoedingen gegeven.

7. ORBA-methode van functiewaardering

7.1 Algemeen

- 7.1.1 Voor het indelen van functies wordt de ORBA-methode van functiewaardering gehanteerd.
- 7.1.2 Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen is een functieraster opgesteld. Het raster wordt gevormd door referentie-functies uit diverse disciplines en van verschillende niveaus.
Van alle in de functieraster voorkomende functies worden functiebeschrijvingen gemaakt. Bij het opstellen van de functiebeschrijvingen wordt gebruik gemaakt van ingevulde vragenformulieren en informatie verkregen uit functie-interviews.
Een werknemer die een functie gaat bekleden die in een hogere klasse is ingedeeld, of van wie de functie in een hogere klasse wordt ingedeeld zonder dat de werknemer een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, zal het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan.
De vaststelling van het salaris vindt plaats op de wijze zoals omschreven in artikel 8.2.6.
- 7.1.3 De werknemer die als uitkomst van een overeenkomstig artikel 7.2 ingestelde beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, heeft aanspraak op het salaris dat bij de nieuwe klasse behoort, met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel waarin het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan.

7.2 Beroepsprocedure behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

- 7.2.1 Bezwaren tegen de inhoud van het ingevulde vragenformulier
- a. De werknemer die het niet eens is met het voor zijn functie ingevulde vragenformulier, moet binnen 3 maanden nadat hij hiervan kennis heeft genomen zijn bezwaren tegen de inhoud van het ingevulde vragenformulier, na zijn chef hiervan in kennis gesteld te hebben, meedelen aan de HR Manager.
 - b. Aan de werknemer wordt schriftelijk bevestigd dat zijn bezwaren zijn ontvangen. Vervolgens wordt een beslissing over de bezwaren genomen, waarna de HR manager het besluit aan de werknemer meedeelt.
 - c. Indien de werknemer het niet eens is met deze beslissing, kan hij zich wenden tot de HR manager, die zonodig een Functiebeschrijvingcommissie kan instellen.
De Ondernemingsraad heeft de bevoegdheid de helft van het aantal leden van deze commissie te benoemen. De overigen worden door de Directie benoemd.
 - d. De Functiebeschrijvingcommissie onderzoekt de bezwaren, zij hoort de chef die verantwoordelijk is voor het invullen van het vragenformulier. Indien de Commissie dat wenst, kan zij zich bij haar beraadslagingen laten bijstaan door classificatiedeskundigen van AWWN en/of van de vakverenigingen.

De commissie doet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk drie maanden na het tijdstip waarop het bezwaar aan de HR manager is medegedeeld, uitspraak. De uitspraak van de Functiebeschrijvingscommissie ten aanzien van de invulling van het vragenformulier is bindend en wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.

7.2.2 Bezwaren tegen de functieklassen-indeling

a. Verzoek tot opnieuw vaststellen klassenindeling

De werknemer die het niet eens is met de klassenindeling van de door hem beklede functie, kan met medeweten van zijn chef binnen drie maanden nadat de klassenindeling is vastgesteld aan de HR manager, een met redenen omkleed, verzoek doen de klassenindeling opnieuw vast te stellen. Dit verzoek dient schriftelijk te worden ingediend, met dagtekening.

b. Doorzending verzoek naar AWWN

De HR manager draagt er zorg voor dat dit verzoek met bijvoeging van het volledig ingevulde vragenformulier dat door de chef en functie vervuller(s) is getekend, wordt doorgezonden aan de AWWN. Deze bevestigt de werknemer schriftelijk dat zijn verzoek in behandeling is genomen.

c. Vaststellen klassenindeling door AWWN

De AWWN zal aan de hand van een onderzoek en op basis van het vragenformulier de klassenindeling vaststellen. De opnieuw vastgestelde klassenindeling wordt binnen drie maanden na indiening van het verzoek schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.

d. Klassenindeling referentiefunctie

Een bezwaar tegen de klassenindeling van een functie waarbij de klassenindeling van een referentiefunctie ter discussie wordt gesteld, doordat een zeer grote overeenkomst tussen de functie en de referentiefunctie bestaat, zal leiden tot het in behandeling nemen van de klacht door de AWWN.

e. Verzoek tot hernieuwde klassenindeling

Indien de werknemer het niet eens is met de opnieuw vastgestelde klasse, kan hij binnen drie maanden nadat deze uitkomst aan hem is meegedeeld, een verzoek tot hernieuwde klassenindeling indienen bij de HR manager. Dit verzoek dient schriftelijk te worden ingediend, met dagtekening.

f. Doorzending verzoek naar de AWWN

Het verzoek wordt doorgezonden aan AWWN. Deze brengt vervolgens schriftelijk de deskundigen van de vakverenigingen alsmede de betrokken districtbestuurders van het verzoek op de hoogte onder vermelding van de naam van de verzoeker. Aan de werknemer wordt schriftelijk meegedeeld dat zijn verzoek in behandeling is genomen.

g. Behandeling verzoek

De deskundigen van de vakverenigingen delen vervolgens mee of zij aan de behandeling van het verzoek kunnen meewerken. Indien zij aan de behandeling van het verzoek meewerken, vindt overleg plaats tussen de deskundigen van de AWWN en die van de vakverenigingen. De deskundigen van de vakverenigingen worden op de hoogte gesteld van de klassenindeling en ontvangen het betreffende vragenformulier. De deskundigen stellen gezamenlijk een functieonderzoek in. Indien de deskundigen van de vakverenigingen en AWWN dit wenselijk achten, wordt ten behoeve van dit overleg een functieomschrijving opgesteld.

h. Uitspraak deskundigen

Komen de deskundigen tot overeenstemming, dan zal de uitspraak van de deskundigen binnen drie maanden na indiening van het verzoek tot hernieuwde klassenindeling aan de werknemer worden meegedeeld. Deze uitspraak is bindend. Komen de deskundigen niet tot overeenstemming, dan zullen de AWWN en de vakverenigingen zich beraden op welke wijze het verzoek moet worden afgehandeld.

- i. Deskundigen van de vakverenigingen kunnen niet aan behandeling meewerken
Indien de deskundigen van de vakverenigingen niet aan de behandeling van het verzoek kunnen deelnemen, dan zal van de zijde van Croda aan de AWWN worden verzocht een deskundige aan te wijzen om het verzoek tezamen in behandeling te nemen.

8. Functiegroepen en salarisschalen

8.1 Algemeen

De functies van de werknemers zijn of worden, op basis van een systeem van functiewaardering, ingedeeld in functieklassen.

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

8.2 Toekenning van functiejaarverhoging en aanloopschalen

8.2.1 Functiejaarverhoging

Per 1 januari van ieder jaar ontvangt de werknemer, die in dat jaar tenminste de leeftijd van 23 jaar bereikt en tenminste drie maanden in dienst van de werkgever is, de bij de salarisklasse waarin zijn functie is ingedeeld behorende functiejaarverhoging.

De werkgever is bevoegd het toekennen van een functiejaarverhoging achterwege te laten indien een werknemer zijn werk dermate slecht doet dat hem schriftelijk is meegedeeld dat ontslag wordt overwogen. Indien de werkgever tot het achterwege laten van een functiejaarverhoging overgaat, zal hij de vakvereniging hiervan schriftelijk in kennis stellen.

8.2.2 Aanloopschalen

De werknemer jonger dan 23 jaar, die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naar mate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings/opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis, vaardigheden en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, cq de 23 jarige leeftijd heeft bereikt, wordt hij ingeschaald op de 0-lijn van de functiejaarschaal.

8.2.3 Uitzendwerk

- a. Op uitzendkrachten zijn de bepalingen terzake van de salaristabellen, arbeidsduurverkorting, toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, ploegentoeslag, initiële loonsverhoging, kostenvergoeding en betaling van periodieken van toepassing (conform definitie van het loon inlener in de cao ABU).
- b. De in art 9.2 genoemde Resultaat Afhankelijke Beloning is van toepassing indien aan de in dat artikel genoemde voorwaarden is voldaan. De bepalingen met betrekking tot in- en uitdiensttreding zijn analoog van toepassing op uitzendkrachten.

8.2.4 Functies in klasse A

Een werknemer, wiens functie is geclassificeerd in klasse A, die gedurende 5 jaar het maximum salaris van klasse A heeft ontvangen, zal na deze 5 jaar betaald worden volgens klasse B. De werknemer wordt daartoe met ingang van het kalenderjaar volgend op het tijdstip waarop hij gedurende 5 jaar het maximum salaris van klasse A heeft ontvangen, ingedeeld (op de naast hogere functiejaarverhoging) in klasse B. De functie van de werknemer blijft geclassificeerd in klasse A.

8.2.5 Indeling in een hogere functieklasse
In geval van indeling van een werknemer van 23 jaar of ouder in een hogere functieklasse wordt zijn salaris als volgt bepaald: Zijn salaris wordt verhoogd met de helft van het verschil van het maandsalaris op de 0-lijn in de nieuwe klasse en het salaris op de 0-lijn in de oude klasse. Indien het salaris van de werknemer hierna niet overeenstemt met een functiejaarverhoging in de nieuwe klasse wordt het salaris zoveel verhoogd dat de werknemer wordt ingeschaald op de naast hogere functiejaarverhoging in de nieuwe klasse.

8.2.6 Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie
Indien een werknemer gedurende ten minste een halve dag of wacht een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij over de periode van waarneming per dag of wacht of gedeelte daarvan een toeslag.
Deze toeslag bedraagt 0,23% van het maandsalaris ingeval van waarneming van een functie in de klassen A tot en met F, indien de functie die de werknemer waarneemt 1 klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 0,46% indien deze functie meer dan 1 klasse hoger is ingedeeld.
Ingeval van waarneming van een functie in klasse G of H ontvangt de werknemer een toeslag van 0,35% indien de functie die hij waarneemt 1 klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 0,70% indien deze functie meer dan 1 klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie.

Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan 6 maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.

8.2.7 Teruggang in functieklasse
Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklasse wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling: Hij zal de helft van de overeengekomen schaalverhogingen ontvangen, met dien verstande dat deze korting van de verhoging nooit meer dan 1% van het salaris van de betrokken werknemer zal bedragen.

Indien de indeling in een andere functie geschiedt op eigen verzoek van de werknemer zal het salaris worden herzien. Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt zal bij teruggang van functieklasse als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden. Dit artikellid geldt niet indien voor een werknemer de garantieregeling (bijlage 2) van toepassing is.

8.2.8 Inrichting laagste loonschalen voor mensen met arbeidsbeperking

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op maximaal 120% WML.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- " werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;
- " Werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- " Andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Schaal Participatiewet

Klasse	0
0-Lijn	minumumloon
FV 1	Minumumloon + 4%
FV 2	Minumumloon + 8%
FV 3	Minumumloon + 12%
FV 4	Minumumloon + 16%
FV 5	Minumumloon + 20%

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt op 1 januari en 1 juli.

Er zal na verloop van 3 jaar een evaluatie plaatsvinden door sociale partners waarin bekeken zal worden in hoeverre we o.a. in staat zijn geweest arbeidsbeperkten aan te nemen en wat hun kansen zijn om door te groeien naar de reguliere loonschalen.

9. Bijzondere beloningen

9.1 Algemeen

- 9.1.1 Het maandsalaris is de beloning voor een normale functievervulling verricht in dagdienst gedurende een kalendermaand.
- 9.1.2 Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen of in de vorm van extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan voortvloeit uit de vervulling van een normale functievervulling in dagdienst.
- 9.1.3. Voor elke volle dag of wacht gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid of willekeurig verzuim, wordt het maandinkomen verhoogd met vakantietoeslag, verminderd met 4,96%, met dien verstande, dat voor elke volle kalendermaand het gehele maandinkomen in mindering wordt gebracht, terwijl in geval het een gedeelte van een dag of een wacht betreft, een evenredig deel daarvan in mindering wordt gebracht. Indien een werknemer gedurende een kalendermaand in dienst treedt wordt het maandinkomen over deze kalendermaand proportioneel uitbetaald op basis van het aantal gewerkte dagen.
- 9.1.4 Gewerkte uren waarop een vergoeding wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster, worden niet beloond volgens de regeling die geldt voor werken in ploegendienst.

9.2 Resultaat Afhankelijke Bonus (RAB)

Croda Gouda RAB regeling

Voor de Croda Gouda RAB regeling (3% variabel) gelden de volgende voorwaarden:
Per procentpunt zal niet meer dan 1 doelstelling geformuleerd worden.

- 9.2.1 Doelstelling
De doelstelling van deze regeling is het begrip van en het commitment ten aanzien van de doelstellingen van de onderneming te vergroten bij teams en individuele werknemers en het realiseren van deze doelstellingen te bevorderen.

9.2.2 Opzet

Iedere werknemer krijgt drie “targets”. Deze targets zijn onderling onafhankelijk, dat wil zeggen dat bij het behalen van één target een bonus kan worden toegekend, ongeacht of op basis van de andere targets een bonus wordt toegekend.

Er zijn drie targets:

- een target dat geldt voor de gehele onderneming of een onderdeel (business unit) daarvan (bijv. Omzet, jaarlijks budget, kostenniveau, handelsresultaat);
- een procesafhankelijke target (bijv. productie efficiency, klantenservice, leveringsbetrouwbaarheid, terugdringen aantal klachten van klanten);
- een afdeling- of teamtarget (bijv. afvalreductie, projectrealisatie, kostenbesparing); in uitzonderingsgevallen kan dit target door een individueel target worden vervangen.

9.2.3 Criteria voor targets

De targets moeten aan de volgende criteria voldoen:

- zij moeten zijn toegesneden op de doelgroep, de doelgroep moet derhalve duidelijk omschreven worden;
- meetbaar. Zij moeten aan de hand van objectieve criteria worden vastgesteld, zoals volume, geld, e.d.;
- accountabele, dat wil zeggen dat gerapporteerd wordt over de wijze waarop en de mate waarin de targets gehaald worden. Deze rapportage dient tussentijds periodiek plaats te vinden;
- redelijkerwijs haalbaar; als regel kunnen targets gehaald worden door een constante gezamenlijke inspanning;
- voor een bepaald tijdvak vastgesteld: er moet tevens een duidelijk tijdstip worden vastgesteld waarop geconstateerd wordt of en in welke mate de verschillende targets gehaald zijn.

9.2.4 Vaststellen van de targets

De eerste twee targets worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad op basis van een voorstel van de directie. Indien de Ondernemingsraad dit wenselijk acht kan hij op de gebruikelijke wijze de mening van de werknemers peilen.

Een wijziging van de systematiek van de RAB zal altijd in overleg met vakorganisaties geschieden.

Het afdeling- of teamtarget wordt vastgesteld in het afdeling- of werkoverleg.

Indien in het overleg een fundamenteel verschil van mening over het vast te stellen target blijkt, heeft de Ondernemingsraad, c.q. hebben de werknemers van de afdeling of de leden van het team, het recht af te zien van het vaststellen van een target. In dat geval kan terzake van dat target ook geen bonus toegekend worden.

De groepsdoelstellingen zullen van groep tot groep variëren. De directie ziet erop toe dat zij uit oogpunt van haalbaarheid gelijkwaardig zijn. Indien de Ondernemingsraad dit wenst, bespreekt de bestuurder dit met de Ondernemingsraad.

Voor de proces- en afdeling- of teamtargets geldt dat het halen daarvan door de betrokkenen beïnvloed moet kunnen worden.

Targets die directe personeelsreductie ten doel hebben, zijn niet toegestaan. Ook doelstellingen die afhankelijk zijn van het wel of niet functioneren van één werknemer zijn niet toegestaan. Zo kan terugbrengen van ziekteverzuim niet als een afdeling- of teamtarget gelden, daar langdurige ziekte van slechts één werknemer door de afdeling of het team niet beïnvloed kan worden en al snel kan leiden tot het niet halen van het target.

Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de voor hem/haar geldende targets. Bij deze bevestiging worden de criteria van artikel 4 vermeld.

- 9.2.5 Bonus
De resultaatafhankelijke bonus kan maximaal 3% van het jaarsalaris (cao artikel 1, onder f) bedragen en wordt als volgt opgebouwd:
- Target 1:
bij realisatie van minder dan 85% van het target: geen uitkering, bij realisatie van 85 tot 100% van het target: 0,5% van het jaarsalaris, bij realisatie van 100% of meer van het target: 1% van het jaarsalaris;
 - Target 2:
bij realisatie van het target 1% van het jaarsalaris;
 - Target 3:
bij realisatie van het target:1% van het jaarsalaris.

- 9.2.6 Overige bepalingen
Indien als gevolg van een calamiteit de grond aan een target is ontvallen, zal met de betrokkenen overleg gepleegd worden over een in die situatie passende oplossing.

Uitbetaling van de bonussen zal met de salarisbetaling van april plaatsvinden.

- 9.2.7 Praktische punten
- a. Uitgangspunt
Uitgangspunt van de regeling is dat gedurende minimaal 6 maanden van een heel jaar een bijdrage moet zijn geleverd, om in aanmerking te komen voor een RAB.
 - b. Overplaatsing
Bij overplaatsingen gedurende het jaar geldt dat bij overplaatsingen voor 1 juli de nieuwe procesafhankelijke en/of afdelingstargets van toepassing zijn, bij overplaatsingen na 1 juli zijn de oude procesafhankelijke en/of afdelingstargets van toepassing.
In geval van individuele targets geldt dat bij overplaatsing voor 1 juli nieuwe individuele targets worden vastgesteld.
Bij overplaatsing na 1 juli en individuele targets zal in de geest van de overige richtlijnen worden gehandeld.
 - c. In- en uitdiensttreding
Bij indiensttreding na 1 juli geldt geen RAB, voor 1 juli geldt een RAB pro rato. Deze regeling geldt tevens voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
Werknemers die op eigen initiatief uit dienst treden, krijgen geen RAB, behoudens als de reden is verval van arbeidsplaats of bij reorganisatie. Voor werknemers die vanaf 1 juli met een regeling, pensionering etc. gaan, geldt dat zij pro rato worden nabetaald.
 - d. Ziekte
Werknemers die aan het reïntegreren zijn hebben recht op de RAB uitkering.
 - e. Betalingsgrond
De uitbetalingsgrond voor de RAB is het jaarlijks conform het jaarsalaris artikel 1f, over het betreffende jaar. RAB-betalingen zijn onderworpen aan de loonheffing.
RAB-betalingen worden niet opgenomen in de pensioencontributiegrondslag.

9.3 Toeslag voor het werken in ploegdienst

- 9.3.1 Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een gemiddelde toeslag toegekend die wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris.
- 9.3.2 Indien een ploegdienstwerknemer bij definitieve plaatsing in ploegdienst slechts een gedeelte van een maand in ploegdienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de onder 1 bedoelde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegdienst heeft verricht.

- 9.3.3 De ploegentoeslag voor de 2-ploegendienst (vroeg-laag) bedraagt 12%.
De ploegentoeslag voor de 3-ploegendienst bedraagt 19%.
De ploegentoeslag voor de 5-ploegendienst bedraagt 29%.
- 9.3.4 De werknemer die in dagdienst werkt en invalt in ploegendienst ontvangt voor iedere gewerkte wacht pro rata ploegentoeslag voor het gelopen rooster.

9.4 Afbouwregeling ploegentoeslag

- 9.4.1 Voor werknemers die korter dan 10 jaar aaneengesloten in ploegendienst hebben gewerkt, geldt dat de volledige ploegentoeslag wordt afgebouwd conform onderstaand schema. Voor werknemers die 10 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst hebben gewerkt, geldt dat de helft van de ploegentoeslag wordt afgebouwd conform onderstaand schema. De andere helft van de ploegentoeslag wordt niet afgebouwd en omgezet in een vaste persoonlijke toeslag. Deze vaste persoonlijke toeslag is pensioengevend. De cao-verhogingen worden niet toegekend over de persoonlijke toeslag.

Langer dan 3 maanden	100%	nog gedurende de lopende kalendermaand
Langer dan 6 maanden	100%	gedurende de lopende en de volgende 2 kalendermaanden
	80%	volgende 3 kalendermaanden
	60%	2 kalendermaanden
	40%	2 kalendermaanden
	20%	2 kalendermaanden
Langer dan 5 jaar	100%	gedurende de lopende en de volgende 3 kalendermaanden
	80%	gedurende de volgende 6 kalendermaanden
	60%	6 kalendermaanden
	40%	5 kalendermaanden
	20%	4 kalendermaanden
Langer dan 10 jaar	100%	gedurende de lopende en de volgende 4 kalendermaanden
	80%	gedurende de volgende 7 kalendermaanden
	60%	7 kalendermaanden
	40%	6 kalendermaanden
	20%	5 kalendermaanden
Langer dan 15 jaar	100%	gedurende de lopende en de volgende 4 kalendermaanden
	80%	7 kalendermaanden
	60%	7 kalendermaanden
	40%	6 kalendermaanden
	20%	6 kalendermaanden
Langer dan 25 jaar	100%	gedurende de lopende en de volgende 5 kalendermaanden
	80%	gedurende de volgende 7 kalendermaanden
	60%	7 kalendermaanden
	40%	7 kalendermaanden
	20%	6 kalendermaanden

- 9.4.2 Indien een werknemer van 55 jaar of ouder, of onafgebroken 30 jaar in ploegendienst werkzaam is geweest, behoudt hij het ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de ploegendienst waarin hij was ingedeeld onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing in een met een lagere toeslag beloond rooster, tenzij deze plaatsing geschiedt op eigen verzoek van de werknemer. Indien een werknemer op wie de afbouwregeling van lid 1 van toepassing is, de leeftijd van 55 jaar bereikt,

zal geen verdere afbouw plaatsvinden.

Verzoeken van werknemers van 55 jaar of van werknemers die onafgebroken 30 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, om naar een andere dienst over te stappen, zullen welwillend in behandeling worden genomen.

9.4.3 Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

9.4.4. Afbouwregeling ploegentoeslag bij medische indicatie
Voor een werknemer, werkzaam in ploegendienst die op basis van medische indicatie niet meer in deze ploegendienst werkzaam kan zijn, een werkgarantie gelden. Die garantie geldt voor een functie in een minder belastende ploegendienst waar de medische indicatie niet voor geldt, danwel voor een functie in dagdienst.
De ploegentoeslag zal conform art. 9.4.1. worden afgebouwd (de leeftijdsgrens van 55 jaar/30 jaar werken in de ploegendienst komt voor deze groep werknemers te vervallen).
Indien er sprake is van plaatsing in een functie waaraan een lager salaris is gekoppeld wordt het salaris conform art. 8.2.7. afgebouwd (voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt vindt geen salarisaanpassing plaats).

Deze regeling zal na 3 jaar (voorjaar 2019) of zoveel eerder als partijen nodig achten worden geëvalueerd.

Dit laat onverlet dat het beleid om uitval uit de ploegendienst zoveel mogelijk te voorkomen, zal worden gecontinueerd.

De uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage 8.

9.5 Overwerk

9.5.1 Algemeen

- Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht door de werknemer in opdracht van de werkgever, boven de normale dagelijkse arbeidsduur en buiten normale werktijd, die het dienstrooster voor de betrokken werknemer aanwijst. Noodzakelijke incidentele arbeid, verricht onmiddellijk na en ter afronding van de dagtaak, wordt tot een maximum van een half uur geacht te behoren tot de normale arbeidsduur. Bij de beslissing om tot langdurig overwerk dan wel overwerk wat door een groep en/of afdeling moet worden verricht dient overleg gepleegd te worden met de Ondernemingsraad.
- Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is, indien naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk, voor de werknemer onder de 55 jaar verplicht.
- Overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd. Indien de bedrijfsomstandigheden het niet toelaten overwerk in vrije tijd te compenseren dan ontvangt de werknemer een vergoeding per uur van 0,53% van het maandsalaris.
Boven deze compensatie gelden per uur de volgende toeslagen van het maandsalaris:

Dagdienstrooster

Uren van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur	0,27%
Uren van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur	0,54%
Uren op feestdagen	1,07%

Voor de drie-ploegen en volcontinudienst

Uren van maandag 07.00 uur tot zaterdag 15.00 uur	0,27%
Uren van zaterdag 15.00 uur tot maandag 07.00 uur	0,54%
Uren op feestdagen	1,07%

- De onder c genoemde compenserende vrije tijd kan uitsluitend van maandag tot en met vrijdag worden opgenomen en dient uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin het overwerk is verricht te worden opgenomen.

Indien een werknemer in ploegendienst het overwerk heeft verricht op een zaterdag of een zondag, zal de compenserende vrije tijd op zaterdag, dan wel op zondag mogen worden opgenomen.

Beloning

- a. De beloning van de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris:

Uren van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur	0,80%
Uren van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur	1,07%
Uren op feestdagen	1,60%

Voor de drie-ploegen en volcontinuidienst geldt hierbij de onderstaande tabel:

Uren van maandag 07.00 uur tot zaterdag 15.00 uur	0,80%
Uren van zaterdag 15.00 uur tot maandag 07.00 uur	1,07%
Uren op feestdagen	1,60%

- b. Ingeval van feestdagen vallende op maandag tot en met vrijdag wordt deze beloning met 0.53% voor elk volgens rooster gewerkt uur verminderd, waartegen over het maandsalaris over deze dagen normaal wordt doorbetaald.
- c. De overeenkomstig lid 1 van dit artikel opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 0.53% van het maandsalaris.
- d. In afwijking van het in lid 2 bepaalde bedraagt de beloning van overschrijding van de normale arbeidsduur op roostervrije dagen de volgende percentages van het maandsalaris:

Uren op maandag tot en met vrijdag	1.07%
Uren op zaterdag	1.33%
Uren op zondag	1.60%
Uren op feestdagen	2.14%

Indien buiten het normale 3-ploegendienstrooster wordt gewerkt, wordt vanaf vrijdagmiddag 15.00 uur tot maandag 07.00 uur gewerkt op een roostervrije dag en vindt beloning plaats volgens artikel 9.5.1.

- e. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

Uren op maandag tot en met vrijdag	0.53%
Uren op zaterdag	0.80%
Uren op zondag	1.07%
Uren op feestdagen	1.60%

- f. Het verrichten van arbeid op aan de eigen wacht voorafgaande of aan deze wacht aansluitende uren waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages vermeld in lid 1.

9.5.2 Meerwerk/overwerk deeltijdwerknemer

Indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan overeengekomen, dan dienen deze uren tot aan de arbeidsduur voor een voltijdswerknemer op dezelfde manier beloond te worden als voor een voltijdswerknemer. Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zullen deze extra uren - voor zover zij niet vallen buiten de normale werktijden van vergelijkbare werknemers die een volledige dagtaak vervullen - beloond worden op basis van een uurwaarde van 0,62% van het maandinkomen. In de uurwaarde van 0,62% is rekening gehouden met vakantietoeslag.

Van overwerk is voor de deeltijdwerknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen.

Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare functie die een volledige dagtaak verrichten, vallen.

9.6 Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegdienst buiten de tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven;

Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur	0,27%
op zaterdag van 18.00 - 24.00 uur	0,53%
op zondag	0,53%
op feestdagen	1,07%

9.7 Sprongvergoeding

9.7.1 Algemeen

- a. De werknemer die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 2,31% van het maandsalaris (sprongvergoeding).

Moet die werknemer als gevolg van deze overplaatsing meer wachten in de nachtdienst lopen dan in zijn oorspronkelijke rooster, dan ontvangt hij voor elke extra nacht een extra toeslag van 0,69% over het maandsalaris.

De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de sprongvergoeding van 2,31% overstijgt. Deze toeslag wordt over maximaal 6 wachten betaald.

Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst of wacht, wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende tenminste 3 wachten in de voor hem afwijkende dienst of wacht heeft gewerkt.

- b. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zullen deze uren niet behoeven te worden ingehaald en niet worden verrekend met de toeslagen die op grond van het werken in een afwijkende dienst aan de werknemer worden toegekend.

Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode meer uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster zou hebben moeten werken, dan worden de extra gewerkte uren, beloond volgens het bepaalde in artikel 9.5.1.

9.8 Rusttijd

- a. ust- en schafttijd buiten het dienstrooster, noodzakelijk op grond van wettelijk voorschrift, wordt als overwerk betaald.
- b. Een niet te voorziene overplaatsing naar een andere dienst of wacht is uitsluitend toegestaan indien de rusttijd niet minder dan 12 uren bedraagt.

9.9 Consignatie

- a. Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar is voor werkzaamheden.
- b. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal de volgende percentages van het maandsalaris:

maandag tot en met vrijdag	0,92%
op een uit hoofde van arbeidsduurverkortung toegekende roostervrije dag	1,38%
Zaterdag	1,38%
Zondag	1,84%
Feestdagen	2,30%

Deze vergoedingen gelden voor incidentele consignatie of voor werknemers die nog niet in de roostermatige consignatie meelopen.

- c. Indien de werknemer volgens een van te voren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd (roostermatige consignatie), zal de consignatievergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag en maandelijks met de salarisbetaling worden uitbetaald.
- d. Als uitgangspunten voor de consignatieregeling gelden:
 - de cao-regeling
 - de belasting (o.a. afspraken over aanwezigheid, telefonische belasting en daadwerkelijke opkomsten)

Op dit moment gelden de volgende regelingen:

- Algemene wacht en Thuiswacht
1 x per 6 weken 24/7
binnen 1 uur aanwezig op bedrijf
mobiel van de zaak (ter beschikking gesteld door Croda)
toeslag 8,5% (bij 1 x per 6 weken) of 10% (bij 1 x per 4 weken)
- V&M
1 x per 3 weken 24/7
binnen 1/2 uur aanwezig
Een door Croda ter beschikking gestelde mobiele telefoon
toeslag 11.5%

Afbouwregeling consignatietoeslag

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen:

1. werknemer gaat op eigen verzoek uit consignatieregeling
2. werknemer gaat op verzoek van werkgever uit consignatieregeling.
3. werknemer gaat als gevolg van een sociaal medische indicatie uit consignatieregeling

In het eerste geval (op eigen verzoek): er wordt geen afbouwregeling toegekend.

In het tweede geval en derde geval (op verzoek van werkgever of als gevolg van een sociaal medische indicatie uit de consignatieregeling) geldt de volgende afbouwregeling

1. De werknemer die geconsigneerd is geweest kan, indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan, voor een afbouwregeling consignatietoeslag in aanmerking komen.
 - a. vaste consignatievergoeding als percentage op het salaris.
 - b. de werknemer is gedurende een aaneengesloten periode van tenminste één jaar volgens één of meerdere vooraf opgestelde roosters geconsigneerd geweest.
 - c. De werkgever heeft om andere redenen dan wegens verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer besloten dat de werknemer niet meer geconsigneerd zal zijn.
2. De afbouwregeling ziet er als volgt uit:
 - a. langer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar geconsigneerd:
 - 3 maanden 75%
 - 3 maanden 50%
 - 3 maanden 25%
 - b. langer dan 5 jaar en korter dan 10 jaar geconsigneerd:
 - 5 maanden 75%
 - 5 maanden 50%
 - 5 maanden 25%

- c. 10 jaar of langer geconsigneerd:
 - 7 maanden 75%
 - 7 maanden 50%
 - 7 maanden 25%
- 3. De in lid 2 genoemde afbouwregeling stopt op het moment dat de werknemer weer in een consignatie of ploegenrooster wordt opgenomen.
- 4. De in lid 2 genoemde afbouwregeling zijn vaste bedragen die niet verhoogd worden met cao-verhogingen.
- 5. De in lid 2 genoemde bedragen zullen worden meegenomen in de berekening van het vakantiegeld en de pensioengrondslag.

Slaapuren

- e. De werknemer in dagdienst die de voor hem geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van 9 uur. Indien de overschrijding ontstaat als gevolg van meer dan 1 opkomst (consignatie) naar het bedrijf, bedraagt de rusttijd na afloop van de laatste oproep 8 uur. Als er in de 24 uur voorafgaand aan de opkomsten een volledige dag gewerkt is, bedraagt de rusttijd na afloop van de laatste oproep 11 uur. Artikel 9.9.f is in dit geval niet meer van toepassing. Indien de overschrijding aanvangt op of na 06.00 uur, ontstaat geen aanspraak op slaapuren.
- f. Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst, direct volgend op de in dit lid bedoelde overschrijding, en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.

9.10 Vergoeding bij extra opkomst

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per extra opkomst dezelfde percentages van het maandsalaris als genoemd in de tabel in artikel 9.9.b.

9.11 Reizen vergoeding

- a. Indien een werknemer, uit hoofde van zijn functie, in opdracht van de werkgever zijn werkzaamheden moet verrichten op een andere plaats dan waar hij als regel zijn arbeid verricht, ontvangt hij voor de tijd die hij per dag als gevolg van het reizen onderweg is een vergoeding van 0,53% van het maandsalaris per uur, met dien verstande dat voor de heenreis en voor de terugreis elk, over het eerste half uur geen vergoeding wordt gegeven. Overnachtingen gelden niet als reistijd. Reizen binnen de tijdstippen waarop gewoonlijk de werkzaamheden aanvangen, dan wel eindigen, worden nimmer als reizen vergoed.
- b. Per dag zal de betrokken werknemer, inclusief de reistijd, niet langer dan 11 uur van huis zijn. Onder reistijd wordt in dit verband verstaan de tijd die de werknemer als gevolg van het reizen van huis naar de plaats waar hij ingevolge de opdracht werkzaamheden moet verrichten, onderweg is. De extra reistijd zal worden vergoed op basis van 0,53% van het maandsalaris per reisuur. Onder extra reistijd wordt verstaan de reistijd verminderd met de tijd die de werknemer gewoonlijk onderweg is van zijn woonplaats naar de plaats waar hij als regel zijn werkzaamheden verricht, en terug.

10. Werken op feestdagen

- 10.1 Onder feestdagen worden verstaan Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koningsdag en eenmaal in de 5 jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
- 10.2 Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 23.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 23.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en

einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.

- 10.3 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een continurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster.

Voor dag- 2 en 3-ploegendienst geldt:

Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Voor volcontinu geldt:

- a. Indien op een feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt met inachtneming van het bepaalde in lid b en c het maandinkomen doorbetaald.
- b. De werknemer in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt een toeslag van 1,07% van zijn maandsalaris per op de feestdag gewerkt uur.
- c. De werknemer heeft recht op compenserende vrije tijd. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserende vrije tijd verminderd met 0,53% van het maandsalaris.
- d. De werknemer in de 5-ploegendienst die volgens het dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten en ziek is, komt niet in aanmerking voor de onder b genoemde toeslag.
- e. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht.

11. Bijzonder verlof

11.1 Geoorloofd verzuim

In afwijking en met uitsluiting van het in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt dat bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval het in artikel 13 van deze overeenkomst hieromtrent bepaalde geldt.

In afwijking van artikel 4 Wet Arbeid en Zorg, wordt in de navolgende gevallen, voor zover daarvoor verzuim van werktijd noodzakelijk is, aan de werknemer over de hieronder bepaalde termijn het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever met opgave van reden van het verzuim kennis geeft.

Indien in de volgende bepalingen gesproken wordt van echtgenoot wordt daaronder tevens verstaan een persoon met wie de werknemer langdurig samenwoont.

- a. bij ondertrouw van de werknemer:
gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één halve dag;
- b. voor de duur van de bevalling van de echtgenote: de wet WIEG wordt onverkort gevolgd.
- c. bij huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen:
één dag;
- d. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer:
één dag;
- e. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van kinderen, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer:
een dag;
- f. bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters:
één dag;

- g. voor het bijwonen van de begrafenis van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, grootouders, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen:
één dag;
- h. bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind: één dag;
- i. bij academische promotie van een eigen kind of pleegkind, van de echtgenoot van de werknemer of van de werknemer zelf:
één dag;
- j. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren: één dag;
- k. bij huwelijk van de werknemer:
twee dagen;
- l. bij overlijden van de echtgenoot of van één der eigen kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders van de werknemer:
van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis;
- m. wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem buiten zijn schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en de verplichting door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen:
gedurende korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.

Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.

11.2 Ouderschapsverlof

Gedurende de periode dat de werknemer ouderschapsverlof in de zin van het Burgerlijk Wetboek geniet, zal de pensioenopbouw worden voortgezet als ware de werknemer werkzaam op basis van zijn contractuele arbeidsduur voor ingang van het ouderschapsverlof.

11.3 Zorgverlof

Kortdurend zorgverlof

Conform hetgeen in de Wet Arbeid & Zorg is bepaald, kan de werknemer de werkzaamheden onderbreken, als zich een situatie voordoet waarbij het noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan:

- de echtgenoot, die gerigistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat
- een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder verzorgt;
- een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
- degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
- degene met wie de werknemer anderzinds een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit de relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

De werknemer heeft een meldings- en informatieverplichting en de werkgever kan kenbaar maken een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang te hebben dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Daarbij worden tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt omtrent de duur van de afwezigheid en de wijze waarop deze afwezigheid wordt verrekend. Werknemer heeft wettelijk

op 70% van het max dagloon. Als dit bedrag minder is dan het minimumloon dan wordt het minimumloon betaald.

Langdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. en kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in a. als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer als bedoeld in art. 5.1., eerste lid onderdeel d;
- c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

11.4 Dagen voor eigen rekening

Iedere werknemer kan voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten per kalenderjaar 5 dagen opnemen waarover géén inkomen wordt verworven (dagen voor eigen rekening) met inachtneming van de volgende regels:

- Een verzoek tot het opnemen van dagen voor eigen rekening dient uiterlijk één week voor de gewenste data te worden ingediend.
- Opnemen kan alleen geschieden in hele dagen of wachten.
- Werknemers werkzaam in ploegdienst kunnen één dag voor eigen rekening op zaterdag of zondag opnemen.
- Per dag dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht om dagen voor eigen rekening op te nemen wordt het maandinkomen, verhoogd met de vakantietoeslag, verminderd met 4,96%.
- Aanspraken op vakantietoeslag alsmede pensioenaanspraken zullen door het opnemen van dagen voor eigen rekening niet worden beïnvloed.

11.5 Vrije tijd oudere werknemers

11.5.1 De werknemer die de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.

11.5.2 De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

57 jaar heeft bereikt	16 uren per kalenderkwartaal
58 jaar heeft bereikt	24 uren per kalenderkwartaal
59 jaar heeft bereikt	32 uren per kalenderkwartaal
60 jaar heeft bereikt	48 uren per kalenderkwartaal
61 jaar heeft bereikt	60 uren per kalenderkwartaal

11.5.3 Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.

11.5.4 Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij 85% van 0,53% van het voor hem geldende maandinkomen.

11.5.5 De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.

11.5.6 Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.

- 11.5.7 Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
- 11.5.8 Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de loongrondslag voor het pensioen, de hoogte van de uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten, de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 13 en de vakantietoeslag (artikel 12.7).
- 11.5.9 1 jaar voordat de werknemer met pensioen gaat wordt de werknemer éénmaal in de gelegenheid gesteld maximaal 5 dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

11.6 Uitsluiting van beloning en toepassing van artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek

Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, met dien verstande dat de werkgever niet verplicht is het salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. Schorsing van de werknemer door de werkgever op grond van de voor de werknemer geldende cao en andere Croda regelingen.
- b. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat voordat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
- c. De voortzetting van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een voortzetting die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd, en wanneer het betreft een voortzetting waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt voortgezet, hij de vakbonden tijdig voor het ingaan van de voortzetting daarvan mededeling doet.

11.7 Tijdsparen

- 11.7.1 De werknemer heeft per kalenderjaar het recht om vakantiedagen boven het wettelijk minimum van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week te sparen.
- 11.7.2 Daarnaast heeft de werknemer het recht om per kalenderjaar de hem toegekende ADV-dagen te sparen, met uitzondering van collectieve dagen.
- 11.7.3 Het totale gespaarde saldo aan vakantiedagen en ADV-dagen kan nooit meer bedragen dan 400 uren (50 dagen op basis van een arbeidsdag van 8 uren).
- 11.7.4 Voor 1 februari van het desbetreffende kalenderjaar dient de werknemer, die vakantiedagen en/of ADV-dagen wil sparen, dit mede te delen aan zijn werkgever onder vermelding van het aantal te sparen dagen of uren.
- 11.7.5 Aaneensluitend kan maximaal een verlof worden opgenomen van 520 uren (65 dagen op basis van een arbeidsdag van 8 uren). Dit is inclusief de vakantie-aanspraken over het desbetreffende kalenderjaar.
- 11.7.6 Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer tenminste één jaar voor de gewenste datum van opname aan de werkgever te melden. De werkgever kan, op verzoek van de werknemer, van deze aanmeldingstermijn afwijken. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.

- 11.7.7 Een maximaal opgebouwd saldo van 400 uren kan niet langer dan 2 jaar onaangesproken blijven.
- 11.7.8 a. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om betrokkene te doen terugkeren in zijn oude positie.
 b. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden.
 c. Met betrokkene zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden. Betrokkene heeft recht op zijn inkomen dat hij genoot voor zijn vertrek.

12. Vakantieduur/-toeslag

12.1 Algemeen

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

12.2 Duur van de vakantie

- 12.2.1 Iedere werknemer heeft per vol vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie met behoud van salaris (gebaseerd op een 8-urige werkdag):

Alle werknemers hebben recht op 160 uur wettelijk verlof per vakantiejaar (gebaseerd op een 8-urige werkdag)
 Daarnaast hebben de werknemers per vakantiejaar recht op bovenwettelijke uren, die vermeld staan in onderstaand schema:

werknemers jonger dan 35 jaar	32 uur	4 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 35-39 jaar	40 uur	5 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 40-44 jaar	48 uur	6 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 45-49 jaar	56 uur	7 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 50-54 jaar	64 uur	8 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 55-59 jaar	72 uur	9 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 60 jaar en ouder	80 uur	10 dagen/wachten

In het algemeen zullen 3 weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval 2 weken bedragen.

Indien bedrijfstechnische of organisatorische redenen het mogelijk maken, kan in goed overleg een aaneengesloten periode van 4 weken vakantie worden opgenomen. Een eenmaal toegezegde vakantie van 4 weken kan in principe niet meer worden ingetrokken

- 12.2.2 Jeugdige werknemers/ particieel leerplichtigen

Jeugdige werknemers hebben per vakantiejaar dat zij in dienst van de werkgever zijn, tot en met het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken recht op 2 dagen extra vakantie boven de in lid 2 genoemde basisvakantie.

Voor werknemers die partieel leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd.

12.3 Verplichte vakantiedag

De directie kan één vakantiedag aanwijzen als verplichte vakantiedag. Het vaststellen van de datum van deze verplichte vakantiedag geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

Indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de directie nog één of meer vakantiedagen als verplichte vakantiedag aanwijzen, indien de Ondernemingsraad hiermee instemt.

12.4 Vaststellen van de vakantie

- 12.4.1 De directie stelt de data waarop de werknemer vakantierechten opneemt na overleg met de werknemer vast. De wensen van de werknemer worden in principe gehonoreerd, tenzij gewichtige redenen (bedrijfsbelangen) zich hiertegen verzetten.
- 12.4.2 De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur vastgesteld in de maanden mei tot en met september.
- 12.4.3 De directie kan voor het gehele personeel, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de Ondernemingsraad.
- 12.4.4 Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk 2 weken voor de gewenste datum te worden ingediend.
- 12.4.5 Een verzoek tot het opnemen van een vakantiedag dient uiterlijk 2 dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.
- 12.4.6 Een werknemer ontvangt binnen 2 weken nadat hij zijn schriftelijke aanvraag voor vakantie heeft ingediend, een schriftelijke reactie van de werkgever. Afwijzingen van vakantieaanvragen worden schriftelijk gemotiveerd. Afwijzing kan alleen in geval van gewichtige redenen, zijnde bedrijfsbelangen.
- 12.4.7 Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor vakantiedagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van vakantiedagen vaststellen.
- 12.4.8 Werknemers werkzaam in 5-ploegendienst kunnen 1 vakantiedag op zaterdag en 1 vakantiedag op zondag opnemen (behoudens de weekeinddagen in een, in overleg, vastgestelde aangesloten vakantie).
- 12.4.9 De wettelijke uren kennen een vervalttermijn van 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze uren zijn verworven (dus opnemen voor 1 juli in enig jaar). De bovenwettelijke uren kennen een verjaringstermijn van 5 jaar. Indien de werkgever geen gelegenheid geeft om de wettelijke uren op te nemen binnen de wettelijke termijn zullen deze uren bovenwettelijk worden en daarmee een verjaringstermijn kennen van 5 jaar.

De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

Volgorde van opname van vakantie-uren

- de minimumuren van vorig jaar
- bovenwettelijke vakantie-uren van 5 jaar geleden
- de minimumuren van het lopende jaar
- de bovenwettelijke uren van 4 jaar geleden
- de bovenwettelijke uren van 3 jaar geleden
- de bovenwettelijke uren van 2 jaar geleden
- de bovenwettelijke uren van vorig jaar
- de bovenwettelijke uren van het lopende jaar.

12.5 Berekening van de vakantierechten

12.5.1 Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 december van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de werknemer voor of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de maand van in, c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar. In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een proportioneel recht op vakantie. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem worden verrekend. Heeft de werknemer bij het verlaten van de dienst van de werkgever de hem toekomende vakantierechten nog niet in zijn geheel opgenomen, dan wordt het restant hem bij het verlaten van de dienst uitbetaald. Tevens wordt hem een verklaring uitgereikt waaruit blijkt hoeveel vakantierechten hem zijn uitbetaald. In geen enkel ander geval zullen niet opgenomen vakantierechten in geld worden uitbetaald. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar met pensioen gaat, dienen vakantiedagen die zijn opgebouwd na het bereiken van de leeftijd van 57 jaar opgenomen te worden voor de datum dat het pensioen ingaat. Deze vakantiedagen kunnen niet worden uitbetaald.

12.5.2 De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft. Het in de eerste alinea van dit lid bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen vakantierecht;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling;
- het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer en van vertegenwoordigende organen die bij rechtstreekse verkiezingen worden samengesteld, met uitzondering van de Tweede Kamer, en van commissies uit deze organen;
- adoptieverlof

In deze gevallen worden vakantierechten conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek verworven.

De werknemer die op 1 mei van enig kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet partieel leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

12.5.3 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om en derde reden genoemd in lid 2, alsmede de redenen genoemd in artikel 11.1, gelden niet als vakantiedagen.

12.5.4 Indien één van de genoemde verhinderingen in 12.5.2 zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of vakantiedag, worden deze dagen wel als vakantiedagen geteld, tenzij de werknemer voor afgaand aan de vastgestelde vakantie of vakantiedag aan de werkgever heeft meegedeeld dat een dergelijke verhindering zich zou voordoen.
Indien de werknemer ziek is op een vastgestelde vakantie of vakantiedag zullen deze dagen als vakantiedagen worden geteld, tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.

- 12.5.5 In het geval dat de oorzaak van de verhindering is gelegen in een overlijden, een bevalling of het vervullen van een bij of krachtens de wet opgelegde verplichting kan volstaan worden met een mededeling onmiddellijk na afloop van de vakantie.
- 12.5.6 Indien, ingevolge het in lid 3 bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden berekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
- 12.5.7 De opzeggingstermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

12.6 (Ver)kopen van verlofdagen

Croda biedt de mogelijkheid om verlofdagen te kopen (maximaal 5) of te verkopen. Bij de vaststelling van de waarde van de vakantiedag wordt uitgegaan van 4,96% van het bruto maandsalaris (bruto maandsalaris : 21,75 (gemiddeld aantal werkdagen + 8% vakantiegeld en alle overige vaste inkomensbestanddelen (bijv. ploegentoeslag, persoonlijke toeslag)

12.7 Vakantietoeslag

- 12.7.1 Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag groot 8% van het jaarsalaris, met dien verstande dat de vakantietoeslag maximaal 8% van het bedrag groot 3x het geldend wettelijk minimumloon zal bedragen.

De vakantietoeslag wordt betaald over het werkelijke jaarsalaris). In april wordt de vakantietoeslag berekend op basis van het dan geldende salaris. Indien in de loop van het betalingsjaar verandering in het jaarsalaris optreedt zal naar evenredigheid op jaarbasis een herberekening van de vakantietoeslag plaats vinden. Voorzienbare wijzigingen zullen vanaf 1 april worden meegenomen.

- 12.7.2 De vakantietoeslag zal in 2021 bij een volledig dienstverband over het gehele jaar tenminste € 2.618,50 bedragen (8% van D 4) voor werknemers die niet zijn ingedeeld in de aanloopschaal; Voor werknemers die in een aanloopschaal zijn ingedeeld hebben in 2021 bij een volledig dienstverband recht op een vakantietoeslag van tenminste:

Aanloopschaal	EURO
1 (95%)	€ 2.562,20
2 (90%)	€ 2.427,35
3 (85%)	€ 2.292,49

- 12.7.3 Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
- 12.7.4 Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
- 12.7.5. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA geniet, zal het bedrag dat hem uit hoofde van de vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever volgens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

13. Arbeidsongeschiktheid

13.1 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

- 13.1.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten (WIA), voor zover hierna niets anders is bepaald.
- 13.1.2 Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de twee ziektejaren van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 13.1.3 Daarnaast zal gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW het maandinkomen conform onderstaande staffel worden aangevuld
 - 1 t/m 6e maand een aanvulling tot 100%
 - 7e t/m 12e maand een aanvulling tot 95%
 - 13e t/m 18e maand een aanvulling tot 90%
 - 19e t/m 24e maand een aanvulling tot 85%
- 13.1.4 Daarnaast zal het aantal gewerkte uren worden aangevuld tot 100% bij gehele of gedeeltelijke werkhervatting. Onder gewerkte uren wordt tevens verstaan uren in het kader van arbeidstherapie en uren in het kader van scholing die de reïntegratie bevorderen.
- 13.1.5 Werknemers die in het kader van de WGA minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn zullen in ieder geval een aanvulling ontvangen tot 85% van het salaris zoals dat gold op de 1^e ziektedag. Croda zal een vergaande inspanning verrichten om voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer passend werk intern te vinden.
- 13.1.6 Voor werknemers met een afkeuringspercentage dat ligt tussen de 35% en 80% geldt de afbouwregeling zoals opgenomen in de cao onder artikel 13.1.17.
- 13.1.7 Voor arbeidsongeschikte werknemers waarvoor geen interne herplaatsingsmogelijkheden zijn zijn de artikelen 13.1.18. en 13.1.19. uit de cao van toepassing.
- 13.1.8 De volledig arbeidsongeschikte werknemer (80% - 100%) ontvangt bij einde dienstverband een eenmalige uitkering. Voor de duur van deze cao wordt overeengekomen, dat de arbeidsongeschikte werknemer bij beëindiging van het dienstverband de transitievergoeding meekrijgt, met dien verstande dat indien de uitkering lager uitvalt dan het bestaande recht op 6 maandinkomens de uitkering 6 maandinkomens zal bedragen.
- 13.1.9 De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nimmer meer dan hetgeen hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- 13.1.10 Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 13.1.11 De in artikel 13.1. bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt
- 13.1.12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten in de in de wet genoemde gevallen.

- 13.1.13 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer:
- die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) of
 - die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Uitvoeringsinstelling of
 - die weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden of
 - die misbruik maakt van de voorziening.
- 13.1.14 Onverminderd het bepaalde in lid 13 kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de Ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte, de 'controlevoorschriften' en bijbehorende sanctieregels.
- 13.1.15 Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
- 13.1.16 In verband met de invoering van de Wet Poortwachter geldt het volgende:
- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer gezocht moet worden naar passend werk, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met kennis, vaardigheden en ervaring van de werknemer. Daarnaast dient het salarisniveau van de functie zoveel mogelijk te liggen bij het salarisniveau van de oorspronkelijke functie. Als passend wordt beschouwd een functie die maximaal 2 salarisgroepen lager is dan het oorspronkelijke functieniveau.
 - Indien er geen passende interne herplaatsingsmogelijkheid voorhanden is, zal de werkgever een reïntegratie bedrijf inschakelen ten einde de werknemer te begeleiden bij het vinden van een passende baan buiten Croda.
 - De werkgever zal een aanbod tot passende arbeid, zowel intern als extern, schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV Werkbedrijf. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen nadat het aanbod is gedaan aan te vragen.
 - Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, heeft de werkgever het recht met terugwerkende kracht de aanvulling op de wettelijke verplichting van loon doorbetaling te verrekenen voor de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.
 - De werkgever zal in overleg met de OR komen tot de selectie van een of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van de werknemers. Eventueel kunnen deze reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
 - De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over het moment van ziekmelding, het plan van aanpak, het reïntegratieverslag, de aanvraag van de WIA-uitkering en de aanvraag van het persoonsgebonden budget.
- 13.1.17 Indien de werknemer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en herplaatst wordt in een passende functie binnen Croda geldt de volgende regeling:

- a. De arbeidsovereenkomst en de arbeidsvoorwaarden wordt na twee jaar arbeidsongeschiktheid aangepast op het moment dat de werknemer in een passende functie wordt herplaatst.
- b. Na de in artikel 13.1.1 genoemde aanvullingsperiode, waarbij het aangepaste salaris reeds op 85% is berekend conform artikel 13.1.5, geldt de volgende afbouwregeling voor werknemers tot en met 54 jaar:
 - 6 maanden aanvulling tot 95%
 - 6 maanden aanvulling tot 90%
 - 6 maanden aanvulling tot 85%
 - 6 maanden aanvulling tot 80%
- c. Voor de in lid b genoemde aanvulling komt de werknemer alleen in aanmerking indien hij daadwerkelijk werkzaamheden verricht. Dit kunnen werkzaamheden zijn:
 - Op therapeutische basis, in het kader van een reïntegratietraject
 - Op tijdelijke basis, in afwachting van herplaatsing in een passende functie
 De functie waarin de werknemer is herplaatst.

- 13.1.18 Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en niet herplaatst kan worden in een passende functie binnen Croda, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer bij een andere werkgever te herplaatsen.

Een werknemer kan voor een periode van maximaal 6 maanden worden gedetacheerd bij een andere werkgever. Indien de werknemer aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden zal het dienstverband met Croda worden beëindigd. Indien de werknemer een contract voor bepaalde tijd krijgt aangeboden, kan hij ervoor kiezen de detachering voort te zetten tot maximaal 2 jaar na aanvang arbeidsongeschiktheid. Indien de werknemer eerder dan 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid in dienst treedt van een andere werkgever en daar een lager inkomen ontvangt dan hij bij Croda ontvangen zou hebben, wordt dit inkomen aangevuld door Croda conform hetgeen in art. 13.1.1 en 2 van de cao is bepaald. Bij beëindiging van het dienstverband komt de werknemer in aanmerking voor de eenmalige uitkering als genoemd in art. 13.1.19.

- 13.1.19 De werkgever zal de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke bepalingen kunnen beëindigen per ingang van het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, indien er geen passende arbeid beschikbaar is. Voor de duur van deze cao wordt overeengekomen, dat de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer bij beëindiging van het dienstverband de transitievergoeding meekrijgt, met dien verstande dat indien de uitkering lager uitvalt dan het bestaande recht op 6 maandinkomens de uitkering 6 maandinkomens zal bedragen. De grondslag is het maandinkomen zoals dat gold in de laatste maand voor de ingang van het 2^e jaar van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA. De werkgever zal over dit bedrag premies en belastingen inhouden.

- 13.1.20 Voor werknemers die op de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA 55 jaar of ouder zijn en die werkzaamheden bij Croda of een andere werkgever verrichten, geldt het volgende:
- a. De werknemer ontvangt op het salaris (gebaseerd op de loonwaarde van de functie die hij uitoefent), de WGA-uitkering en – indien van toepassing – op het arbeidsongeschiktheidspensioen en het aanvullende pensioen een aanvulling.
 - b. De in lid a genoemde aanvulling wordt als volgt berekend: het verschil tussen het salaris voor de functie waarop iemand (tijdelijk dan wel definitief) herplaatst is en de WGA uitkering enerzijds en het maandinkomen dat hij ontving in de maand voorafgaande aan de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA anderzijds. Deze aanvulling wordt verstrekt zolang de werknemer werkzaamheden verricht en maximaal tot de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de individuele pensioenrichtleeftijd bereikt. Deze aanvulling wordt betaald in de vorm van een vaste persoonlijke toeslag.

- c. Het salaris en de WGA uitkering zullen worden verhoogd met de overeen gekomen cao loonsverhoging. De aanvulling hierop valt hier niet onder.

14. Pensioenregeling

- 14.1 Croda zal geen goedkeuring hechten aan wijzigingen van het reglement van Pensioenfonds Croda zonder dat daarop de instemming van de vakverenigingen is verkregen.
- 14.2 Iedere werknemer is verplicht verzekerd voor ouderdoms-, partner- en wezenuitkering overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en reglementen van het pensioenfonds Pensioenfonds Croda, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.
- 14.3. In de kern blijft de pensioenregeling tot 31 december 2023 onveranderd.
De financiering van het pensioen verandert. Er wordt een vooraf vastgestelde premie betaald aan het fonds die niet langer afhankelijk is van de rente of van de dekkinggraad van het fonds. De overgang naar het nieuwe pensioencontract per 1 januari 2024 zal worden uitgevoerd door een externe partij. Het Croda Pensioenfonds zal daarna worden opgegeven en de opgebouwde rechten zullen tevens worden overgedragen aan een externe partij.
De pensioenrekenleeftijd gaat naar 68 jaar. Dit staat los van de AOW gerechtigde leeftijd en de feitelijke leeftijd waarop medewerkers van Croda met pensioen gaan.
De voorwaardelijke toeslagvereniging op pensioenaanspraken (indexering) van zowel actieve medewerkers als gepensioneerden en slapers, zal voor de jaren 2021 tot en met 2023 gelijk worden gesteld aan de Cao loonstijging.
- 14.4 Per 1 juli 2015 is de franchise bevroren op het alsdan geldende niveau van € 16.475,-.

15. Bijdrage werkgever als gevolg van het vervallen van de premiespaarregeling

- 15.1 Voor de werknemers die in dienst waren op 31 december 2002 en deelnamen aan de premiespaarregeling zullen de werkgeversbijdrage die zij in 2002 ontvingen, blijven ontvangen.

16. Ziektekosten

- 16.1 Croda zal maandelijks een bedrag van € 30,00 bruto aan de werknemer uitkeren. In de periode 2013 t/m 2018 zal deze werkgeversbijdrage geen onderwerp van bespreking zijn tijdens de cao-onderhandelingen.

17. WGA premie

- 17.1 Croda maakt gedurende de looptijd van de cao geen gebruik van haar wettelijk recht om de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen bij de werknemers.

18. Geschillen

- 18.1 Indien tussen de werkgever en één of meer vakverenigingen een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen partijen trachten dit geschil binnen twee maanden in goed overleg tot een oplossing te brengen.
- 18.2 Eerst wanneer gebleken is dat in dit overleg het geschil niet tot een oplossing kan worden gebracht, kunnen de werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

19. Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging

- 19.1 Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als elk der vakverenigingen gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst tussentijdse herzieningen van de salarissen aan de orde te stellen.

20. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 31 december 2024.

Deze overeenkomst eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

Partij ter ener zijde
Croda Nederland B.V.

Directeur

Partij I ter andere zijde

FNV

Bestuurder

Partij II ter andere zijde

BVP

Bestuurder

BIJLAGE 1: Regels voor het vaststellen van de salarissen

1. De salarisschalen zijn hieronder weergegeven.
2. De salarissen op de 0-lijn zijn de salarissen waartegen als regel werknemers van 23 jaar en ouder worden aangenomen.
3. De aanloopschalen worden afgeleid van de salarissen op de 0-lijn volgens de volgende afleidingspercentages:
1^e: 95% van het salaris van de 0 lijn
2^e: 90%
3^e: 85%
4. Indien het maandsalaris voor een werknemer lager is dan het wettelijk minimumloon dan ontvangt hij als maandsalaris het wettelijk minimumloon.

CAO Salarisschaal 1 januari 2021 - 31 december 2021 verhoging 3%								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
Aanloopschaal 3 - 85%	2033,31	2086,07	2136,15	2195,69	2289,1	2405,48	2582,1	2761,35
Aanloopschaal 2 - 90%	2152,38	2208,55	2260,69	2325,62	2423,05	2546,18	2734,33	2923,76
Aanloopschaal 1 - 95%	2272,15	2332,39	2386,53	2454,17	2557,71	2688,3	2887,24	3086,83
0-Lijn	2391,25	2454,82	2513,05	2582,74	2693,01	2829,71	3038,84	3249,22
FV 1	2430,48	2495,45	2557,04	2636,86	2753,94	2898,7	3117,32	3344,62
FV 2	2466,35	2535,37	2605,72	2693,01	2819,56	2969,8	3197,14	3438,02
FV 3	2503,56	2577,33	2656,49	2749,86	2882,5	3040,83	3274,95	3534,09
FV 4	2536,02	2621,31	2707,25	2809,43	2948,13	3110,54	3353,43	3628,83
FV 5	2584,79	2653,77	2759,36	2866,95	3013,78	3180,9	3433,29	3723,55
FV 6		2705,87	2801,98	2954,22	3076,7	3252,62	3512,43	3820,28
FV 7			2856,09	3015,79	3120,68	3323,67	3592,28	3914,35
FV 8					3184,28	3389,96	3651,82	4010,46
FV 9					3246,35	3456,09	3722,9	4107,89
FV 10							3795,49	4190,45
FV 11								4272,14

CAO Salarisschaal 1 januari 2022 - 31 december 2022 verhoging 3%								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
Aanloopschaal 3 - 85%	2094,31	2148,65	2200,23	2261,56	2357,77	2477,64	2659,56	2844,19
Aanloopschaal 2 - 90%	2216,95	2274,81	2328,51	2395,39	2495,74	2622,57	2816,36	3011,47
Aanloopschaal 1 - 95%	2340,31	2402,36	2458,13	2527,8	2634,44	2768,95	2973,86	3179,43
0-Lijn	2462,99	2528,46	2588,44	2660,22	2773,8	2914,6	3130,01	3346,7
FV 1	2503,39	2570,31	2633,75	2715,97	2836,56	2985,66	3210,84	3444,96
FV 2	2540,34	2611,43	2683,89	2773,8	2904,15	3058,89	3293,05	3541,16
FV 3	2578,67	2654,65	2736,18	2832,36	2968,98	3132,05	3373,2	3640,11
FV 4	2612,1	2699,95	2788,47	2893,71	3036,57	3203,86	3454,03	3737,69
FV 5	2662,33	2733,38	2842,14	2952,96	3104,19	3276,33	3536,29	3835,26
FV 6		2787,05	2886,04	3042,85	3169	3350,2	3617,8	3934,89
FV 7			2941,77	3106,26	3214,3	3423,38	3700,05	4031,78
FV 8					3279,81	3491,66	3761,37	4130,77
FV 9					3343,74	3559,77	3834,59	4231,13
FV 10							3909,35	4316,16
FV 11								4400,3

CAO Salarisschaal 1 januari 2023 - 31 december 2023 verhoging 3%								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
Aanloopschaal 3 - 85%	2157,14	2213,11	2266,24	2329,41	2428,5	2551,97	2739,35	2929,52
Aanloopschaal 2 - 90%	2283,46	2343,05	2398,37	2467,25	2570,61	2701,25	2900,85	3101,81
Aanloopschaal 1 - 95%	2410,52	2474,43	2531,87	2603,63	2713,47	2852,02	3063,08	3274,81
O-Lijn	2536,88	2604,31	2666,09	2740,03	2857,01	3002,04	3223,91	3447,1
FV 1	2578,49	2647,42	2712,76	2797,45	2921,66	3075,23	3307,17	3548,31
FV 2	2616,55	2689,77	2764,41	2857,01	2991,27	3150,66	3391,84	3647,39
FV 3	2656,03	2734,29	2818,27	2917,33	3058,05	3226,01	3474,4	3749,31
FV 4	2690,46	2780,95	2872,12	2980,52	3127,67	3299,98	3557,65	3849,82
FV 5	2742,2	2815,38	2927,4	3041,55	3197,32	3374,62	3642,38	3950,32
FV 6		2870,66	2972,62	3134,14	3264,07	3450,71	3726,33	4052,94
FV 7			3030,02	3199,45	3310,73	3526,08	3811,05	4152,73
FV 8					3378,2	3596,41	3874,21	4254,69
FV 9					3444,05	3666,56	3949,63	4358,06
FV 10							4026,63	4445,64
FV 11								4532,31

CAO Salarisschaal 1 januari 2024 - 31 december 2024 verhoging 4%								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
Aanloopschaal 3 - 85%	2243,43	2301,63	2356,89	2422,59	2525,64	2654,05	2848,92	3046,7
Aanloopschaal 2 - 90%	2374,8	2436,77	2494,3	2565,94	2673,43	2809,3	3016,88	3225,88
Aanloopschaal 1 - 95%	2506,94	2573,41	2633,14	2707,78	2822,01	2966,1	3185,6	3405,8
O-Lijn	2638,36	2708,48	2772,73	2849,63	2971,29	3122,12	3352,87	3584,98
FV 1	2681,63	2753,32	2821,27	2909,35	3038,53	3198,24	3439,46	3690,24
FV 2	2721,21	2797,36	2874,99	2971,29	3110,92	3276,69	3527,51	3793,29
FV 3	2762,27	2843,66	2931	3034,02	3180,37	3355,05	3613,38	3899,28
FV 4	2798,08	2892,19	2987	3099,74	3252,78	3431,98	3699,96	4003,81
FV 5	2851,89	2928	3044,5	3163,21	3325,21	3509,6	3788,08	4108,33
FV 6		2985,49	3091,52	3259,51	3394,63	3588,74	3875,38	4215,06
FV 7			3151,22	3327,43	3443,16	3667,12	3963,49	4318,84
FV 8					3513,33	3740,27	4029,18	4424,88
FV 9					3581,81	3813,22	4107,62	4532,38
FV 10							4187,7	4623,47
FV 11								4713,6

BIJLAGE 2: Garantieregeling bij invoering van de ORBA-methode van functiewaardering

1. Werknemers die in 1987 (op het moment van invoering van de ORBA-methode van functiewaardering) 35 jaar of ouder waren, alsmede werknemers jonger dan 35 jaar die een functie vervulden die als regel als eindfunctie wordt beschouwd, en op grond van hun destijds vervulde klasse een salaris hadden dat hoger lag dan het maximum salaris in de nieuwe schaal waarin zij op grond van de ORBA-classificatie van hun functie zijn ingedeeld, behouden het vorige salaris als persoonlijk garantiesalaris. Alle latere algemene salarisverhogingen zullen aan deze werknemers onverkort worden toegekend.
2. Aan de werknemers die op het moment van invoering van de ORBA-methode van functiewaardering 35 jaar of ouder waren, alsmede werknemers jonger dan 35 jaar die een functie vervulden die als regel als eindfunctie wordt beschouwd, en op grond van de door hen destijds vervulde klasse uitzicht hadden op een maximum salaris dat hoger is dan het salaris waarop zij in de nieuwe schaal waarin zij op grond van de ORBA-classificatie van hun functie zijn ingedeeld uitzicht zouden hebben, is gegarandeerd dat zij het maximum salaris waarop zij op dat moment ingedeelde schaal uitzicht hebben, zullen bereiken op hetzelfde tijdstip waarop zij dit bereikt zouden hebben onder het huidige salarissysteem.
3. Indien een werknemer, op wie een garantie als omschreven onder 1 en 2 van toepassing is, in de toekomst in een hogere salarisklasse wordt ingedeeld, behoudt hij het garantiesalaris, dan wel het gegarandeerde persoonlijke maximum salaris, tenzij zijn salaris op grond van de nieuwe klasse hoger is.

Maxima van de salarisschalen uitgedrukt in bedragen per maand, waarbij de klasse-indelingen zijn gebaseerd op de resultaten van de Unilever-methode en de GM'64 methode van functiewaardering.

Ondergenoemde maxima van de salarisschalen luiden met ingang van 01-01-2021

Klasse 1	2.564,86
Klasse 2	2.685,07
Klasse 3	2.834,83
Klasse 4	2.992,68
Klasse 5	3.159,92
Klasse 6	3.363,38
Klasse 7	3.611,98
Klasse 8	3.835,20
Klasse 9	4.010,82
Klasse 10	4.214,98
Klasse 11	4.723,21

BIJLAGE 3: Ontwikkeling van de werknemers

Croda wil haar werknemers ondersteunen en stimuleren in hun ontwikkeling. Het gaat hier om zowel de huidige als mogelijke toekomstige functie bij Croda, als het verkrijgen van een sterkere positie op de externe arbeidsmarkt, met als doel de mobiliteit, soms noodzakelijk of soms gewenst, te vergroten. Ontwikkeling van werknemers richt zich op twee te onderscheiden aspecten, met name de benodigde vaardigheden (kennisniveau) en de bekwaamheden (competenties) waarop de kennis wordt gebruikt.

Met betrekking tot ontwikkeling hebben zowel de werkgever als de werknemers een eigen verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheid komt tot uiting in de volgende doelstellingen:

- Het op peil houden en verbeteren van de kennis van de werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid;
- Werknemers in staat stellen op langere termijn een (andere) functie te vervullen;
- Extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die- met de te verwachten ontwikkelingen (intern-extern) onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die – hoewel hun vooropleiding wel voldoende is – het volgen van onderwijs ontwend zijn.
- Het versterken van de positie op de arbeidsmarkt.

Er wordt, waar mogelijk, gekozen voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, danwel getuigschrift kunnen worden afgesloten.

Croda maakt jaarlijks een ontwikkelingsplan. Het ontwikkelingsplan bevat duidelijke afspraken over de periode waarbinnen een en ander gerealiseerd dient te worden en de daarvoor ter beschikking staande budgetten. Daarbij gaat het niet alleen om de zogenaamde “out of pocket” kosten, maar ook om de verwachte gemiddelde kosten in tijd per werknemer. Het ontwikkelingsplan wordt besproken met de Ondernemingsraad.

In het jaarlijkse functioneringsgesprek met de werknemer wordt gesproken over verwachtingen en wensen van zowel werkgever als werknemer. Indien er daadwerkelijk een opleiding wordt afgesproken kunnen de volgende scenario's zich voordoen:

- Opleiding die verplicht is voor de functie
In verband met specifieke of wettelijke functievereisten kan de werkgever het volgen en voltooiën van een opleiding voor het vervullen van een bepaalde functie verplicht stellen
Indien scholing of opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden, zal deze opleiding geheel in werktijd plaatsvinden en zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan;

Indien een werknemer buiten werktijd in opdracht van de leidinggevende een opleiding volgt, ontvangt hij per lesuur 0,53% van zijn maandsalaris;

De kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever volgens de hieronder verder uitgewerkte regeling. De werknemer zal een studie-overeenkomst tekenen.
- Opleiding op verzoek van de werknemer die werkgerelateerd is of benodigd is om een carrierestap binnen Croda te maken
Indien het een opleiding betreft, die in lijn is met loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Croda, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan. Hierbij wordt het rooster van de opleiding en de wijze waarop de werkzaamheden van de werknemer zijn ingedeeld (bijv. ploegendienst) in de overweging mee genomen.

Het volgen en voltooiën van een opleiding geeft op zichzelf de werknemer geen aanspraak op de functie waarvoor die opleiding is vereist. Daar staat tegenover dat het niet voltooiën van een opleiding niet automatisch leidt tot verwijdering uit de functie. In overleg met de werknemer dient dan nagegaan te worden op welke wijze de werknemer alsnog de vereiste kennis kan verwerven.

Bij het vinden van een passende opleiding zullen de inspanningen die de werknemer zich getroost heeft om de opleiding te volgen en eventuele alternatieven voor de te vervullen functie een belangrijke rol spelen.

Indien de werkgever met de werknemer uitdrukkelijk is overeengekomen dat hij na voltooiing van zijn opleiding een functie zal gaan vervullen waarvoor die opleiding is vereist, dan heeft de werknemer na voltooiing van de opleiding recht op de toegezegde functie.

De bijdrage van de werkgever en eventuele studie-faciliteiten moeten vooraf schriftelijk worden aangevraagd. Zij worden niet tijdens de proeftijd toegekend.

De werknemer zal een studie-overeenkomst tekenen.

Voor bovenstaande opleidingen kunnen er aanvullende faciliteiten zijn:

- Verkorte werktijden
Voor het volgen van een opleiding buiten werktijd kan de werktijd zoveel verkort worden als noodzakelijk is om de cursist in de gelegenheid te stellen tijdig op de cursus aanwezig te zijn.
- Vrije dagen voor het volgen van een opleiding
Indien een opleiding, afgezien van de tijd die nodig is voor huiswerk, meer dan 2 volledige avonden per week (van minstens 2 uur per avond) in beslag neemt en een mogelijkheid bestaat tot het volgen van deze opleiding in parttime of semi-parttime verband, genieten deze laatste vormen de voorkeur. Dit (semi) parttime onderwijs kan worden gevolgd met behoud van salaris.
- Vrije dagen of uren voor examens
In ieder geval wordt voor deelname aan een examen de noodzakelijke tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris.
- Studieverlof
Bij het volgen van een schriftelijke of avondopleiding kan aan de betrokken werknemer, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, bijzonder verlof worden toegekend ter voorbereiding op een tentamen of examen. Als richtlijn geldt daarbij een dag studieverlof per jaar.
- Persoonlijk opleidingsbudget
Met ingang van 1 januari 2016 wordt jaarlijks aan de werknemer een persoonlijk opleidingsbudget ter beschikking gesteld. Dit budget geldt voor een periode van 3 jaar (1 januari 2016 tot 1 januari 2019). Croda stort jaarlijks een bedrag van 300 euro in dit budget. Het budget wordt voor een jaar verlengd (1 januari 2019 tot en met 31 december 2019).
Dit budget dient besteed te worden aan toekomstgerichte opleidingen in het kader van het vergroten van de inzetbaarheid. De opleiding hoeft niet direct een bedrijfsbelang te hebben. Het persoonlijk opleidingsbudget kan worden aangewend voor opleidingen/trainingen die er voor zorgdragen dat de werknemer een betere positie op de arbeidsmarkt verkrijgt. De werknemer bepaalt zelf de opleiding tenzij de leidinggevende zich hiertegen verzet. De leidinggevende kan zich hier alleen tegen verzetten indien de opleiding niet de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot. Een aangevraagde opleiding zal ruimhartig worden bekeken, mits fiscaal toegestaan. Tevens mag het persoonlijk opleidingsbudget worden aangewend voor de Pensioen in Zicht cursus, mits het budget uiteraard niet al is gebruikt voor een andere cursus.

Indien Croda meent dat een aangevraagde opleiding niet aan de uitgangspunten voldoet zal zij hierover vooraf de vakbonden betrekken in de besluitvorming. Een paritaire werkgroep zal worden geformeerd die bestaat uit 2 vertegenwoordiger van werkgeverszijde en 2 vertegenwoordigers van werknemerszijde. Deze werkgroep geeft een bindend advies aan de directie van Croda.

Het ongebruikte deel van het budget vervalt:

- 3 jaar na toekenning van het persoonlijk opleidingsbudget;
- bij beëindiging van het dienstverband met Croda.

BIJLAGE 4: Overgangsregeling fabriekstoeslag

1. De regeling van de Fabriekstoeslag is per 31 maart 1990 beëindigd. Werknemers die op of na 1 april 1990 in dienst treden, c.q. een functie gaan vervullen waaraan een toeslag was verbonden, komen niet meer voor deze toeslagen in aanmerking.
2. De rechten van de werknemers die ultimo maart 1990 aanspraak hadden op de Fabriekstoeslag worden geëerbiedigd. Dit geldt ook voor werknemers met wie vóór 1 april 1990 de schriftelijke afspraak is gemaakt dat zij een functie zouden gaan vervullen waaraan een Fabriekstoeslag verbonden is.
3. Voor degenen die destijds gekozen hebben voor een overgangsregeling Fabriekstoeslag is het volgende van toepassing:
 - Onder deze overgangsregeling wordt de Fabriekstoeslag gehandhaafd zolang de werknemer behoort tot het productie- of onderhoudspersoneel in een fabriek
 - De fabriekstoeslag wordt doorbetaald tijdens ziekte en vakantie.
 - De fabriekstoeslag wordt als extra toeslag uitgekeerd en niet meegerekend bij het vaststellen van de vakantietoeslag. De toeslag is niet in de contributiegrondslag voor het pensioenfonds opgenomen.

BIJLAGE 5: Uitbesteden / overdracht

1. Wanneer de Werkgever activiteiten uitbesteedt en daartoe deze activiteiten aan een andere onderneming overdraagt, gaan de rechten en verplichtingen die op het tijdstip van overdracht uit de arbeidsovereenkomst van de met die activiteiten belaste Werknemers voor de Werkgever voortvloeien, van rechtswege over op de onderneming die die activiteiten overneemt. Dit betekent dat zowel de identiteit van de werkzaamheden als de rechtspositie van de Werknemer behouden blijft.
2. Indien in geval van overdracht van activiteiten een wijziging in de arbeidsovereenkomst optreedt waarvoor in een vergelijkbare situatie binnen de onderneming de SBR van toepassing zou zijn, danwel Art. 7A: 665 BW zou gelden, zal de SBR worden toegepast.
3. Voor de regeling van uitbesteding gelden de volgende regels:
 - De Werkgever zal activiteiten als regel overdragen aan een onderneming waarvoor de betrokken activiteiten tot de hoofdactiviteiten gerekend kunnen worden en die volgens de normen van de Werkgever een goed sociaal beleid voert. Dit laatste kan bijvoorbeeld blijken uit het feit dat voor de overnemende onderneming een cao van kracht is. Ook is van belang of voor de overnemende onderneming een pensioenregeling geldt.
 - De Werkgever zal bij een dergelijke overdracht in de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad aangeven op welke wijze aan deze uitgangspunten voldaan wordt. In de adviesaanvraag, danwel tijdens de adviesprocedure, wordt voorts aandacht besteed aan de wijze waarop de onderneming die de activiteiten verwerft, haar rechten en verplichtingen jegens de bij de overdracht betrokken werknemers zal nakomen. Met name zal daarbij aandacht besteed worden aan de wijze waarop aanpassing van de arbeidsvoorwaarden aan die van de overnemende onderneming geregeld zal worden en de termijn die daarvoor wordt vastgesteld. Tevens wordt met betrekking tot werknemers van 55 jaar en ouder nagegaan of detachering tot de mogelijkheden behoort.
 - Aan alle betrokken Werknemers zal een schriftelijke uiteenzetting gegeven worden over de wettelijke bepalingen die bij overdracht van activiteiten gelden en over hun positie na de overdracht.

BIJLAGE 6: Wet flexibel werken

In het kort houdt deze wet het volgende in:

Een werknemer die minimaal 6 maanden in dienst is bij Croda kan vragen de arbeidsduur aan te passen, dat wil zeggen te verminderen of uit te breiden. Tevens kan een verzoek worden ingediend om de werktijden en de arbeidsplaats aan te passen.

Het verzoek tot aanpassing moet minimaal 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij Croda worden ingediend onder opgave van het gewenste tijdstip van ingang en de gewenste omvang van de aanpassing.

Een verzoek tot aanpassing in het kader van deze wet kan ten hoogste eenmaal per jaar door een werknemer worden gedaan.

In beginsel dient Croda het verzoek van de werknemer in te willigen voor wat betreft de aanpassing van de arbeidsduur en werktijden, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich verzetten tegen de aanpassing hiervan.

Een aanvraag van aanpassing van de arbeidsplaats door de werknemer kan Croda zonder zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen afwijzen. De werkgever zal het verzoek van de werknemer wel serieus in overwegingnemen en daarover met de werknemer in overleg moeten gaan.

Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer aangepast.

De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, of de spreiding van uren, de aanpassing van de arbeidsplaats of werktijd vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.

BIJLAGE 7: Protocolafspraken

Reiskosten

De werknemers wordt de mogelijkheid geboden om hun reiskosten fiscaal te verrekenen, zolang de fiscale wetgeving inzake de werkkostenregeling deze mogelijkheid biedt. Indien het totale budget van de werkkostenregeling ontoereikend is om alle verstrekkingen (zoals fietsenplan, kerstpakketten, etc) te kunnen doen, zal de werkgever in overeenstemming met de Ondernemingsraad bepalen welke invulling er aan het budget gegeven zal worden, zodat er geen overschrijdingen van het budget plaatsvinden.

RVU regeling

Een RVU regeling wordt onder voorwaarden aangeboden tot en met eind 2022. De voorwaarden zijn als volgt:

- Minimaal 10 jaar in dienst bij Croda Nederland en werkzaam in 3-ploegendienst of 5-ploegendienst.
- De regeling zal, op basis van maatwerk, ook mogelijk zijn voor de overige werknemers met een dienstverband van minimaal 10 jaar indien zij maximaal 2 jaar voor de AOW leeftijd, op basis van advies van de ARBO-arts – niet meer duurzaam inzetbaar zijn.
- De regeling vangt aan per de datum dat er een formeel akkoord is; in eerste instantie tot eind 2022. In Q4 2022 vindt een formeel ijkmoment plaats, waar bepaald wordt of de regeling wordt voortgezet in 2023 en 2024, op basis van een aantal criteria:

Deelname percentage tussen de 10 en 90%

Toetsen van de organisatorische haalbaarheid (criterium: per (productie) afdeling gelijk of minder dan 10% van de deelnemers:

MP1

Productie Esters

Productie Utilities

Productie Polymerisatie

Productie Fatty Acids

Portiersdienst

- Vaststelling dat een opzegperiode van minimaal 6 maanden voldoende is voor de continuïteit van het bedrijf. Met andere woorden, er kan met deze opzegtermijn een tijdig adequate opvolging en/of een passende organisatiewijziging doorgevoerd worden

Indien aan bovenstaande criteria wordt voldaan, zal de regeling onverkort met dezelfde spelregels beschikbaar zijn in 2023 en 2024.

Medewerkers die voldoen aan de voorwaarden om te kunnen deelnemen aan de RVU regeling en die al eerder in 20021 formeel hebben aangegeven met vervroegd pensioen te willen gaan, kunnen ook gebruik maken van deze regeling. Om de continuïteit van het bedrijf te kunnen borgen, geldt ook voor deze werknemers dat er minimaal 6 maanden tussen het aangeven en daadwerkelijke vertrek moet zijn.

BIJLAGE 8: Werkgarantie

Wat betekent een werkgarantie?

- Een werkgarantie betekent dat je een andere functie krijgt aangeboden dan de functie waarin je niet langer kunt functioneren als gevolg van de medische indicatie.
- Indien er geen geschikte functie is, zal er dus een extra functie gecreeerd worden boven de bezetting.
- Op het moment dat er in die situatie (dus de extra functie boven de bezetting) een geschikte functie beschikbaar komt, dan zal de werknemer in deze functie geplaatst worden, met inachtneming van de medische indicatie.
- De werkgever zal zich inspannen om een functie te vinden binnen de organisatie, waar de kennis en kunde van de betreffende werknemer het meest tot zijn recht komt. Indien werkgever en werknemer samen scholing nodig vinden voor een nieuwe functie, zal de werkgever dit ondersteunen.
- De werkgarantie geldt voor dezelfde locatie als waar de werknemer werkzaam is.

Wat bij reorganisatie?

- Indien het bedrijf een reorganisatie toepast, na het consulteren van de ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de WOR, zullen de geldende ontslagregels van toepassing zijn voor alle werknemers van de betreffende afdeling(en), dus ook voor de werknemers met een werkgarantie.
- Wettelijk gezien mag hier geen onderscheid in gemaakt worden, iedere werknemer heeft dezelfde rechten en zal hetzelfde worden behandeld.

Wat als de nieuwe functie niet bevalt?

- Feitelijk gelden hiervoor dezelfde regels als voor ieder ander. Dat wil zeggen dat als de functie niet bevalt, het initiatief bij de werknemer ligt om dit bij zijn of haar leidinggevende kenbaar te maken. Het staat de werknemer dan vrij om op andere posities in het bedrijf te solliciteren.
- Dit laat onverlet dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid neemt indien blijkt dat de werknemer is geplaatst in een functie die niet geschikt is.
- Bij onvoldoende functioneren gelden de normale regels en procedures.

Herbezetting, hoe wordt hiermee omgegaan?

- De bezetting in de ploegendienst is gebaseerd op een voorgedefinieerd aantal fte's. Bijvoorbeeld voor de 5 ploegendienst wordt op dit moment uitgegaan van 7,2 fte. In alle situaties geldt dat de bezetting niet structureel onder dit voorgedefinieerd aantal fte's mag uitkomen, dus zal er voor opvolging gezorgd moeten worden. Ook indien een werknemer uit de ploegendienst gaat vanwege een medische indicatie. Hier is geen verschil met welke andere situatie dan ook.

Afbouwploegentoeslag, hoe gaat dit in de praktijk in zijn werk?

- De afbouw vindt plaats conform de staffel van artikel 9.4.1 van de cao. Indien er 10 jaar of langer gewerkt is in de ploegendienst zal de afbouw beperkt blijven tot maximaal 50% van de geldende ploegentoeslag.
- De andere 50% wordt niet afgebouwd en vormt een persoonlijke toeslag, die pensioengevend is maar niet wordt geïndexeerd met de cao verhoging.
- Indien de werknemer in een nieuwe functie komt die ook een ploegentoeslag kent, dan zal de persoonlijke toeslag geheel of gedeeltelijk worden omgezet in ploegentoeslag, zie ook de voorbeelden hieronder.
- Te allen tijde zal de betreffende werknemer tenminste deze 50% van de geldende ploegentoeslag behouden, ook indien de werknemer daarna nogmaals van functie verandert.
Voorbeelden:
- Van 5 ploeg naar dagdienst: bij 10 jaar en langer gewerkt in de ploegendienst: uiteindelijk afbouw naar 50% van 29%=14,5% als persoonlijke toeslag, dus 14,5% extra ten opzichte van de collega in dagdienst.
- Van 5 ploeg naar 2 ploegendienst (ester logistiek/28,6%): Vanwege het kleine verschil tussen de oorspronkelijke 29% en de 28,6%, te weten 0,4%, zal de afbouw conform de staffel van artikel 9.4.1 in 1 keer worden afgerekend met de werknemer.

- Van 5 ploeg naar 2 ploegendienst (weegbrug/12%): bij 10 jaar of langer gewerkt in de ploegendienst: uiteindelijk afbouw naar 50% van 29% =14.5%. Hiervan 12% als ploegentoeslag en 2.5% als persoonlijke toeslag, dus 2.5% extra ten opzichte van de collega in 2 ploegendienst.
- Van 5 ploeg naar 2 ploegendienst (lab/14.5%): bij 10 jaar of langer gewerkt in de ploegendienst: uiteindelijk afbouw naar 50% van 29% =14.5%. Hiervan 14.5% als ploegentoeslag, dwz hetzelfde als de collega in 2 ploegendienst.
- Van 5 ploeg naar 3 ploegendienst (MP1/19%): bij 10 jaar of langer gewerkt in de ploegendienst: uiteindelijk afbouw naar 19%. Hiervan 19% als ploegentoeslag, dwz hetzelfde als de collega in 3 ploegendienst.

8.2.7 Teruggang in functieklass

In artikel 8.2.7 staat de volgende tekst:

Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt zal bij teruggang van functieklass als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden.

Dit geldt ook voor de werknemer van 50 jaar of ouder die als gevolg van een medische indicatie in een andere functie wordt geplaatst.

Wie geeft de medische indicatie?

De bedrijfsarts adviseert de onderneming. Eventueel in overleg met de medisch behandelaar/specialist waar de werknemer onder behandeling is. Werkgever zal normaal gesproken het advies van de bedrijfsarts volgen, de bedrijfsarts is namelijk de deskundige.

Indien de werknemer het niet eens is met deze beslissing, dan kan een deskundigenoordeel van het UWV gevraagd worden.

BIJLAGE 9: Algemene regels betreffende de individuele arbeidsovereenkomst en nadere regels betreffende de vaststelling van salarissen van de werknemers in ORBA K, L en M

De arbeidsvoorwaarden en regelingen voor de werknemers in ORBA K, L en M voor zover deze afwijken van de cao

Inhoudsopgave

Inleiding en Lijst met afwijkingen t.o.v. de cao van Croda.....	53
Artikel 1 Definities	55
Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer	55
Artikel 5 Indiensttreding en ontslag	55
Artikel 6 Arbeidsduur & dienstrooster	56
Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen.....	56
Artikel 9 Bijzondere beloningen	57
Artikel 12 Vakantieduur/-toeslag.....	58
Bijlage 1 Regels voor het vaststellen van de salarissen	58
Bijlage 4 en 5.....	59

Inleiding

In de bijlage voor werknemers in ORBA K, L en M zijn geen inhoudelijke wijzigingen aangebracht. Tevens geldt dat individueel positief afwijkende arbeidsvoorwaarden gestand worden gedaan.

Lijst met afwijkingen t.o.v. de cao van Croda

Onderstaande lijst met artikelen is niet of deels niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M

Artikel 1 Definities

Artikel 1-d: Maandsalaris (de werknemers in ORBA K, L en M heeft een andere definitie, deze is vastgelegd in artikel 1-d in bijlage 11).

Artikel 1-f: Jaarsalaris (de werknemers in ORBA K, L en M heeft een andere definitie, deze is vastgelegd in artikel 1-g in de bijlage 11).

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

De werknemers in ORBA K, L en M heeft hierbij een aanvullende bepaling, nl. artikel 4.8 en 4.9., zie bijlage 11.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

Artikel 5, lid 4.1 is niet van toepassing voor werknemers in ORBA K, L en M. Zie hiervoor de nieuwe tekst in de bijlage 11.

Artikel 6 Arbeidsduur & dienstrooster

Artikel 6 lid 2.2 laatste paragraaf is niet van toepassing. Voor werknemers in ORBA K, L en M geldt een extra artikel 6 lid 4.13. Artikel 6 lid 5.5 en lid 5.6 kennen een enigszins andere invulling.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

Dit artikel is in z'n geheel niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M. Zie bijlage 11 voor de nieuwe tekst.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

Artikel 9 lid 1.1 is niet van toepassing. Zie hiervoor de nieuwe tekst in de bijlage 11.

Artikel 9 lid 2.5: de werknemers in ORBA K, L en M heeft inzake de RAB een andere definitie van jaarsalaris. Zie hiervoor de nieuwe tekst in bijlage 11, artikel 1 lid h

Artikel 11 Bijzonder verlof

Artikel 11 lid 5 en 7 zijn niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M. Voor hen geldt een extra bepaling. Deze is opgenomen onder art. 13

Artikel 12 Vakantieduur/-toeslag

Artikel 12 lid 2.1 is niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M. Zie hiervoor de nieuwe tekst in de bijlage 11.

Bijlage 1 Regels voor het vaststellen van de salarissen

Bijlage I is niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M. Zie hiervoor de nieuwe tekst in de bijlage 11.

Bijlage II Garantierегeling bij invoering van de ORBA-methode van functiewaardering

Bijlage II is niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M.

Bijlage III Partieel leerplichtigen

Bijlage III is niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M.

Bijlage IV Ontwikkeling van de werknemers

Deze bijlage is niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M. Zie hiervoor de nieuwe tekst in bijlage 11.

Bijlage V Regeling voor studiesubsidie en studiefaciliteiten

Deze bijlage is niet van toepassing voor werknemers in ORBA K, L en M. Zie hiervoor de nieuwe tekst in bijlage 11.

Bijlage X Afspraken cao

Bijlage X is niet van toepassing op werknemers in ORBA K, L en M.

Artikel 1 Definities

Artikel 1-d Maandsalaris

Het all-in jaarsalaris, minus de vakantietoeslag, eventuele ploegentoeslag, consignatietoeslag, vaste toeslagen (zoals ADV toeslag), gedeeld door 12.

Artikel 1-g All-in jaarsalaris

Het aan de werknemers in ORBA K, L en M op grond van de overeengekomen regeling toegekende salaris, inclusief vakantietoeslag en de toeslag voor verkochte ADV-dagen exclusief RAB.

Artikel 1-h Jaarsalaris ten behoeve van artikel 9 lid 2.5

Het all-in jaarsalaris minus de vakantietoeslag, eventueel vermeerderd met ploegentoeslagen, consignatietoeslagen, vaste toeslagen (zoals ADV toeslag) die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in van toepassing zijnde cao-artikelen of de arbeidsvoorwaardenregeling voor werknemers in ORBA K, L en M. .

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

In aanvulling op artikel 4 van de cao van Croda Nederland BV gelden voor werknemers in ORBA K, L en M de extra leden 8 en 9.

Artikel 4.8 Commissariaten

Voor het aanvaarden van commissariaten van vennootschappen die niet tot Croda, dienen de werknemers in ORBA K, L en M vooraf toestemming van de directie van Croda Nederland BV te vragen.

Artikel 4.9. Publicaties en lezingen

Ter zake van publicaties – waaronder ook dissertaties begrepen zijn – en lezingen gelden de volgende regels:

1. Indien het onderwerp van de publicatie of de lezing op enigerlei wijze verband houdt met Croda dienen de werknemers in ORBA K, L en M de gehele tekst van de publicatie of lezing vooraf ter goedkeuring aan de directie voor te leggen. Het auteursrecht op een dergelijke publicatie of lezing mag niet zonder toestemming van de directie van Croda Nederland BV aan derden worden overgedragen.
2. Indien het onderwerp van de publicatie of lezing geen verband houdt met Croda is het de werknemers in ORBA K, L en M toegestaan zijn functie bij Croda in samenhang met het vermelden van zijn naam als schrijver of spreker bekend te maken, indien de directie hiervoor toestemming heeft gegeven.
3. Indien de werknemers in ORBA K, L en M in het kader van zijn functie gevraagd wordt mee te werken aan een interview dat op Croda betrekking heeft, dan dient hij eveneens van tevoren contact op te nemen met de directie teneinde overleg te plegen over de wenselijkheid van deelname aan het interview en over de onderwerpen die daarin aan de orde zullen komen.

Artikel 5 Indienstreding en ontslag

5.4.1 Einde arbeidsovereenkomst

Bij opzegging van uw dienstbetrekking door Croda zal een opzegtermijn van ten minste vier maanden in acht genomen worden. Bij opzegging van de dienstbetrekking door de werknemer zal een opzegtermijn van twee maanden in acht genomen worden. De dienstbetrekking kan slechts schriftelijk opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand.

Artikel 6 Arbeidsduur & dienstrooster

6.4.13 Keuzemogelijkheid Arbeidsduurverkortung

Werknemers in ORBA K, L en M hebben de mogelijkheid van de 104 uur arbeidsduurverkortung per kalenderjaar 40 uren op jaarbasis in te leveren tegen een pensioendragende toeslag van 2,5% van het all-in jaarsalaris. Jaarlijks in oktober kan deze keuze over het al dan niet inleveren gewijzigd worden voor het daarop volgende kalenderjaar.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

8.1. Algemeen

Voor het vaststellen van het salaris van de werknemers in ORBA K, L en M gelden twee grondslagen:

- a. De zwaarte van de functie
- b. De beoordeling van de betrokken werknemers in ORBA K, L en M

Op basis van deze beide grondslagen wordt aan de hand van de voor de werknemers in ORBA K, L en M geldende salarisschalen het salaris van de werknemers in ORBA K, L en M vastgesteld. Eénmaal per jaar wordt herziening van de salarisschalen overwogen.

Elke werknemer in ORBA K, L en M wordt beoordeeld volgens het Croda beoordelingssysteem.

8.2. Het vaststellen van het salaris

Per 1 april van ieder jaar ontvangt de werknemer in K, L en M een individuele salarisverhoging welke afhankelijk is van zijn/haar beoordeling en voor zover het maximum van de schaal behorende bij deze beoordeling nog niet is bereikt.

Voor de salarisschalen van de werknemers in ORBA K, L en M zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld. Voor iedere schaal geldt een minimum en een maximum salaris voor diegenen die met respectievelijk Outstanding (OS), Above Target (AT), On Target (OT) en Below Target (BT) beoordeeld worden (bijlage XX).

De individuele salarissen groeien van het minimum naar het maximum door middel van jaarlijkse individuele verhogingen. Deze verhogingen zijn afhankelijk van de prestaties van betrokkenen:

Outstanding	8%
Above Target	6%
On Target	4%
Below Target	0 ~ 2%

Ieder jaar wordt nagegaan of de voorafgaande beoordeling gehandhaafd kan blijven of veranderd moet worden in verband met een gewijzigd prestatieniveau. Indien een werknemer in ORBA K, L en M het maximum behorende bij een bepaalde beoordeling heeft bereikt en daarna een lagere beoordeling krijgt, dan zal bij algemene loonronden zijn verhoging worden beperkt. Hij krijgt dan voortaan de loonronden alleen over het lagere maximum salaris dat bij zijn nieuwe, minder goede, beoordeling past. Een dergelijke beleidslijn zal ook worden gevolgd indien iemand wordt geplaatst in een functie in een lagere salarisschaal.

8.3. Vaststellen salaris bij overplaatsing naar een functie die is ingedeeld in een andere salarisschaal

Het komt regelmatig voor dat werknemers in ORBA K, L en M van functie wisselen, wat kan leiden tot indeling in een andere salarisschaal en tot wijziging van salaris.

Indien werknemers in ORBA K, L en M worden benoemd in een andere functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, dan wordt de werknemer in ORBA K, L en M in deze schaal benoemd op het moment dat betrokkene aan alle functie-eisen voldoet. Hiervoor stellen leidinggevende en betrokken werknemer samen een plan op, waarin wordt opgenomen welke criteria gelden waaraan voldaan moet worden om voor de hogere salarisschaal in aanmerking te komen en op welke manier dit gerealiseerd kan worden. Tevens wordt een tijdsplan opgenomen.

Bij salarisaanpassing bij plaatsing in een lagere functie moet het volgende onderscheid gemaakt worden:

1. de betrokken werknemer die op eigen verzoek wordt geplaatst in een functie die is ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de door hem beklede functie;
2. de betrokken werknemer van wie de functie als gevolg van reorganisatie vervalt en aan wie een andere functie wordt aangeboden die is ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de door hem beklede functie;
3. de betrokken werknemer die op grond van zijn functioneren niet gehandhaafd kan worden in de door hem beklede functie en aan wie een andere functie wordt aangeboden die is ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de functie die hij bekleedt.

Ad 1

Algemene regel is dat het aanvaarden van een nieuwe functie steeds berust op overeenstemming tussen de betrokken werknemer en de werkgever. Komt deze overeenstemming niet tot stand, dan kan de betrokken werknemer ook niet in een andere functie worden geplaatst.

Ad 2

Indien werknemers in ORBA K, L en M op grond van reorganisatie zijn functie niet kan behouden, wordt in overleg met betrokken werknemer gezocht naar een passende functie.

Ad 3

Indien op basis van functionerings- en beoordelingsgesprekken van een werknemer geconstateerd moet worden dat sprake is onbevredigend functioneren dient in overleg actie genomen te worden ter verbetering van deze situatie. Uitgangspunt daarbij is dat het functioneren in de huidige baan op een goed niveau wordt gebracht. Indien daartoe genomen acties niet tot een voldoende verbetering van het functioneren leiden, zal in overleg met betrokkenen gezocht worden naar een baan die aansluit bij het bereikbare functioneringsniveau. Het is aan betrokkene om een dergelijke baan te accepteren. In dit aanbod wordt tevens vermeld op welke wijze het salaris van de betrokken werknemer, indien nodig, zal worden aangepast.

8.4. Aanpassing salarissen vanaf leeftijd 55 jaar en ouder

Vanaf de leeftijd van 55 jaar zal een werknemer in ORBA K, L en M geen teruggang in salaris krijgen bij een BT beoordeling. Als een werknemer niet functioneert wordt deze werknemer in een lagere salarisschaal geplaatst. De werknemer ontvangt dan alleen de jaarlijkse cao-verhoging en niet de verhoging na beoordeling.

Daarbij is regel dat vastgesteld wordt op welk percentage van de functiewaarde (behorende bij de voor de betrokken werknemer vastgestelde salarisschaal en beoordeling) het salaris van de werknemer was vastgesteld bij de laatste salarisherziening voordat de lagere beoordeling werd vastgesteld.

Verdere salarisaanpassingen zullen zodanig plaatsvinden dat dit percentage van de in de vorige zin bedoelde functiewaarde ook geldt op het tijdstip waarop de werknemer met pensioen gaat.

Dit laat onverlet dat voor werknemers in ORBA K, L en M in beoordelingscategorie BT geldt dat in overleg gezocht zal worden naar oplossingen, zodanig dat dat niet langer in een BT beoordeling resulteert.

Voor werknemers in ORBA K, L en M die op grond van reorganisatie een functie krijgen die is ingedeeld in een lagere salarisschaal, blijft uitgangspunt dat de betrokken werknemer zo spoedig mogelijk weer geplaatst wordt in een passende functie in de salarisschaal waarin de vroegere functie was ingedeeld.

8.5 Bonus

Indien werknemers in ORBA K, L en M een uitzonderlijke prestatie heeft geleverd, kan een bonus worden toegekend.

8.6 Aanvullende afspraken voor werknemers in ORBA K, L en M die werkzaam zijn in de ploegdienst

Art 8.2.6. (het tijdelijk waarnemen van een hogere functie) is van toepassing met dien verstande dat de waarnemingstoeslag wordt betaald vanaf een waarnemingsperiode van tenminste 1 maand. Voor de waarneming van een functie die 1 klasse hoger is ingedeeld dan de huidige functie geldt een toeslag van 0,35%, indien deze functie meer dan 1 klasse hoger is ingedeeld dan de huidige functie geldt een toeslag van 0,7%

Met betrekking tot de beloning, opkomstdagen en het werken tijdens feestdagen gelden de artikelen uit de cao van Croda Nederland B,V, die van toepassing zijn op de ploegdienst.

Indien er op roostervrije dagen extra gewerkt moet worden in verband met training of omdat er georganiseerd werkoverleg plaatsvindt, wordt dit overwerk vergoed, met dien verstande dat deze overuren (zonder aanvullende toeslag) alleen in tijd kunnen worden opgenomen. Overwerk aansluitend of voorafgaand aan een wacht worden niet vergoed.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

9.1.1

Het all-in jaarsalaris cq. maandsalaris voor de werknemers in ORBA K, L en M is de beloning voor een normale functieervulling (volgens de in arbeidsovereenkomst vastgelegde uren en met een OT beoordelingsniveau) verricht in dagdienst gedurende een kalenderjaar respectievelijk een kalendermaand.

Artikel 12 Vakantieduur/-toeslag

In afwijking van artikel 12 lid 2.1 geldt het volgende:

Duur van de vakantie:

Iedere werknemer in ORBA K, L en M heeft per vol vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie met behoud van salaris (gebaseerd op een 8-urige werkdag):

Werknemers jonger dan 35 jaar	200 uur	25 dagen/wachten
Werknemers in leeftijd 35 – 39 jaar	208 uur	26 dagen/wachten
Werknemers in leeftijd 40 – 44 jaar	216 uur	27 dagen/wachten
Werknemers in leeftijd 45 – 49 jaar	224 uur	28 dagen/wachten
Werknemers in leeftijd 50 – 54 jaar	232 uur	29 dagen/wachten
Werknemers in leeftijd 55 +	240 uur	30 dagen/wachten

Artikel 13 Vrije tijd oudere werknemers voor de schalen K, L en M

Vanaf de leeftijd van 60 jaar is het , met akkoord van het verantwoordelijke MT-lid of de HR manager (die zich mogelijk laten bijstaan door de ARBO-arts), mogelijk voor de werknemers in de schalen K, L en M gebruik te maken van de VTO-regeling in de CAO, onder voorwaarde dat alle wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen en ADV dagen zijn opgenomen en dat de VTO dagen nodig zijn en worden ingezet voor duurzame inzetbaarheid. Geen van de bovenwettelijke-, ADV-, en aangekochte dagen mogen in dit geval verkocht worden.

Bijlage 1 Regels voor het vaststellen van de salarissen

Salarisschalen Assistent Manager (algemene verhoging 3%)

Max. vakantietoeslag 2021: 4.855

Per 1 januari 2021

Euro's			
	K	L	M
Minimum	43806	47113	50451
Max. bij beoordeling Below Target (BT)	57492	62051	67258
Max. bij beoordeling On Target (OT)	61215	67389	74505
Max. bij beoordeling Above Target (AT)	64887	72629	81655
Max. bij beoordeling Outstanding (OUT)	67465	76745	87627

Salarisschalen Assistent Manager (algemene verhoging 3%)

Max. vakantietoeslag 2022: 4.970

Per 1 januari 2022

Euro's			
	K	L	M
Minimum	45120,43	48526,24	51964,66
Max. bij beoordeling Below Target (BT)	59216,68	63912,17	69275,34
Max. bij beoordeling On Target (OT)	63050,94	69410,18	76740,5
Max. bij beoordeling Above Target (AT)	66834,08	74808,15	84104,53
Max. bij beoordeling Outstanding (OUT)	69488,48	79046,92	90256,07

Salarisschalen Assistent Manager (algemene verhoging 3%)

Max. vakantietoelage 2023: aangezien deze toelage gebaseerd is op het minimumloon geldend in het jaar ervoor, is deze nog niet bekend.

Per 1 januari 2023

Euro's			
	K	L	M
Minimum	46474,04	49982,03	53523,60
Max. bij beoordeling Below Target (BT)	60993,18	65829,54	71353,60
Max. bij beoordeling On Target (OT)	64942,47	71492,49	79042,72
Max. bij beoordeling Above Target (AT)	68839,10	77052,39	86627,67
Max. bij beoordeling Outstanding (OUT)	71573,13	81418,33	92963,75

Salarisschalen Assistent Manager (algemene verhoging 4%)

Max. vakantietoelage 2024: aangezien deze toelage gebaseerd is op het minimumloon geldend in het jaar ervoor, is deze nog niet bekend.

Per 1 januari 2024

Euro's			
	K	L	M
Minimum	48333,00	51981,31	55664,54
Max. bij beoordeling Below Target (BT)	63432,91	68462,72	74207,74
Max. bij beoordeling On Target (OT)	67540,17	74352,19	82204,43
Max. bij beoordeling Above Target (AT)	71592,66	80134,49	90092,78
Max. bij beoordeling Outstanding (OUT)	74436,06	84675,06	96682,30

Bijlage 4 en 5

Ontwikkeling van de werknemers en Regeling voor studiesubsidie en studiefaciliteiten

In afwijking op de bijlagen 3 uit de cao geldt voor werknemers in ORBA K, L en M het volgende:

De opleiding van de werknemers in ORBA K, L en M is zodanig individueel bepaald dat afspraken met betrekking tot studiefaciliteiten in overleg tussen werkgever en werknemer zullen worden gemaakt.

Beknopt trefwoordenregister	Art.
Aaneengesloten vakantie	6.4.3b, 12.2.1, 12,4
Aanloopschalen	8.2.2, bijlage 1.3
Aanpassing arbeidsduur	6.2, bijlage 6
Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	13.1.20
Afbouwregeling ploegendienst	9.5
Arbeid en zorg	11
Arbeidsduur	6.1, bijlage 6
Arbeidsduurverkorting	6.3
Arbeidsgehandicapten	2.2.8
Arbeidsongeschiktheid	4.4,4.6,11,13
Arbeidsovereenkomst	5.1, 5.3
Arbeidsduur	6.1
Arbo-zorg/dienst	2.2.3, 13.1.16.e
AWVN	7.2.1.d, 7.2.2
Berekenen vakantierechten	12.5
Beroepsprocedure functiewaardering	7.2
Bijdrage werkgever (premiespaarregeling)	15
Bijzondere beloningen	9
Bijzonder verlof	11
Collectief ontslag	2.2.2
Consignatie	9.10
Dagen voor eigen rekening	11.4
Deeltijdwerker	6.2, 9.6.2
Definities	1
Dienstrooster	6.1.3, 6.1.4, 6.1.5, 6.1.6,10.3
Duur van de overeenkomst	20
Extra opkomst	9.11
Feestdagen	6.1.3, 9.6.1, 9.7, 9.10, 10
Functiegroepen	8
Functiejaarverhoging	8.2.1 , 8.2.4, 8.2.5
Functiewaardering	7
Geheimhouding	4.5
Garantieregeling bij invoering functiewaardering	bijlage 2
Geschillen	18
Indeling in hogere functieklasse	8.2.5
Indiensttreding	5.1
Jaarsalaris	1.f
Jeugdige werknemers	12.2.2
Klachtenprocedure	2.1.8
(Ver)Kopen van verlofdagen	12.6
Looptijd	20
Maandinkomen	1.e
Maandsalaris	1.d, 9
Ondernemingsraad (OR)	2.1.7, 2.1.8, 2.2.2, 2.2.4, 2.2.5, 2.3.1, 2.3.9, 6.1.5, 6.3.3, 7.2.1.c, 9.2.4., 9.6.1, 10.3, 12.3, 12.4.3, 12.4.7, 13.1.14, 13.1.16.e, 13.1.16.e, bijlage 3,5 en 7
Ontslag	5.3
Ontwikkeling van de werknemers	bijlage 3
Opkomstdagen	6.4
Opzegging	5.3
Oudere werknemers	11.5
Ouderschapsverlof	11.2
Overgangsregeling fabriekstoelage en BWO	bijlage 4
Overwerk	2.1.7, 6.1.3, 6.1.7, 9.6, 9.9
Ploegentoeslag	9.3, 9.5
Poortwachter	13.1.16, 13.1.17

Pensioenregeling	14
Persoonlijk opleidingsbudget	bijlage 3
Prepensioeringsverlof	11.5.9
Proeftijd	5.2
Protocolafspraken	Bijlage 7
RAB	9.2
Reisuren vergoeding	9.12
Rusttijd	9.9
Salarisscha(a)l(en)	8, bijlage 1 en 2
Sprongvergoeding	9.8
Studiefaciliteiten	bijlage 3
Teruggang in functie	8.2
Tijdelijke ploegendienst en pensioen	9.4
Tijdelijke waarneming	8.2.7
Tijdsparen	11.7
Tussentijdse wijziging	19
Uitbesteden/overdracht	bijlage 5
Uitsluiting	2.1.3,11.1, 11.6
Uitzendkrachten	5.1.4, 8.2.3.
UWV Werkbedrijf	2.2.6, 13.1.16.c, d
Vakantieduur-vaststellen	12.2, 12,4
Vakantierechten	6.2.2, 6.3.2, 12.4.1
Vakantietoeslag	9.1.3, 9.6.2, 11.4, 12.7
Vakbondscontributie	2.3
Vakbondsfaciliteiten	2.3
Vakverenigingen	1.b, 2.1.3, 2.1.4,2.1.5,2.1.6, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.3, 3, 6.1.1, 6.1.3, 7.2.2, 8.2.1, 9.2, 11.6, 12.5, 18, 19
Vaststellen salarissen	bijlage 1
Verkopen van verlofdagen	12.6
Verplichte vakantiedag	12.3
Verplichtingen werkgever	2
Verplichtingen werknemer	4
Verplichtingen vakverenigingen	3
Verplichtingen	2, 3, 4
Verschoven uren	9.7
Wet Aanpassing Arbeidsduur	bijlage 6
Werkdruk	2.2.3
Werkgelegenheid	2.2
Werknemer	1.c
WGA premie	17
Ziektekosten	16
Zorgverlof	11.3